

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 08 9

Je atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
et, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **06926-0**

<input type="checkbox"/> Tière convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22211-04
Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés réglés par la convention collective	
85-02-07	85-02-11		85-02-07	87-09-30	44	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat canadien de la fonction publique section locale 1450 2022, rue Lavoisier App. 212 Sainte-Foy G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec une division de Groupe Québecor Inc. 450 Béchard Ville Vanier Québec
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Québec H2W 2N6 Att.: Mme. Joanne Grenier V/D.: 01-10-07	Région 03-03 Activité 2890-05 Affiliation 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Thierry Demers* Date: **85-02-14**

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1984-1987

mmh

MONTRÉAL
11 FÉV 1985
14:18

CB

N/d.: 01-10-07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

JOURNAL DE QUÉBEC

une division de Groupe Quebecor inc.

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1450**

(Employés de bureau)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1984-1987

1001
MONTREAL
MESSENGER

85
FEB 11 14:18



ARTICLE 1

JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

1.01

La présente convention régit les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi du Journal de Québec et visés par le certificat d'accréditation émis le 19^{ieme} jour de février 1973 et qui se lit comme suit: "Tous les employés de bureau, y compris les graphistes, à l'exclusion de la secrétaire administrative et des vendeurs".

1.02

Les personnes dont les activités consistent à exercer des fonctions de direction et d'administration ne sont pas régies par la présente convention collective, et elles ne remplissent pas normalement les emplois couverts par la présente convention.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention collective a pour but de favoriser des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.

2.1. Toute modification aux conditions de travail prévues à la présente convention doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné. Toute modification sera notifiée et non verbale.

Fonctions de la Direction:

L'Employeur a et conserve tous les droits de gestion, d'administrer, d'organiser, d'encadrer, de diriger, de décider de l'organisation industrielle, de limiter ou de changer les opérations de l'entreprise, et d'établir les méthodes de production, de travail et d'appréciation, pourvu que l'application de tels droits soit en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Tout règlement de régime interne ou doit admettre les principes généraux de la convention collective. En cas de conflit d'interprétation, il convient de se référer à la présente convention.

3.01

Reconnaissance du Syndicat:

- a) L'Employeur reconnaît le "Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 1450" comme le représentant unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- b) Toute modification aux conditions de travail prévues à la présente convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné, faute de quoi elle est nulle et non valable.

3.02

Fonctions de la direction:

L'Employeur a et conserve tous les droits lui permettant d'administrer, d'organiser, d'opérer, de diriger, de décider de l'orientation idéologique, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, et d'établir les méthodes de publication, édition et d'impression, pourvu que l'exercice de tels droits soit en conformité avec les dispositions de la présente convention.

3.03

Tout règlement de régie interne ne doit en aucun temps venir en contradiction avec les dispositions de la convention collective; dans le cas de contradiction, la convention collective a préséance sur le règlement concerné.

- 4.01 Tout salarié au moment de la signature de la présente convention et tout nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention.
- 4.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui aura été exclu du Syndicat ou dont l'admission aura été refusée. Cependant, ce salarié sera assujéti à la retenue syndicale.
- 4.03 L'Employeur s'engage à déduire sans frais de la paie hebdomadaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention une somme équivalant à la cotisation syndicale au montant que lui indiquera de temps à autre le Syndicat. La retenue des cotisations syndicales est remise toutes les quatre (4) semaines dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque période au secrétaire trésorier du Syndicat. L'Employeur fournit également la liste et le statut des salariés cotisants et le montant versé par chacun. Les cotisations syndicales sont inscrites sur les feuillets T4 et TP4.
- 4.04 Dès l'engagement d'un nouveau salarié, l'Employeur en avise le Syndicat; il lui fournit par écrit le nom du nouveau salarié, son adresse et son numéro de téléphone, la date de son entrée en service, son statut, son salaire et les années d'expérience que l'Employeur lui reconnaît.
- De plus, l'Employeur fournit au Syndicat à chaque année, aux environs du premier septembre une liste mise à jour des nom, adresse et numéro de téléphone de tous les salariés.
- A l'engagement d'un nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation, l'Employeur, comme condition d'engagement, lui fait signer une formule de retenue syndicale fournie par le Syndicat.
- 4.05
- a) Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau qui lui est exclusif et fourni par l'Employeur, tout avis de convocation et autre communication et de distribuer en tout temps à ses membres des documents d'ordre syndical et professionnel;
 - b) Une permission de tenir des réunions, (au maximum douze (12) par année) ne dépassant pas deux (2) heures, sur les lieux de travail pendant les heures de travail est accordée pour une assemblée générale ou sectorielle, sauf s'il y a urgence dans le travail. Un avis de vingt-quatre (24) heures devra être donné à l'Employeur;
 - c) Un salarié devra cependant s'occuper de répondre au téléphone à la réception et aux annonces classées pendant ces réunions;

4.06

- a) Tout membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences est autorisé à quitter son travail et son ancienneté continue de s'accumuler, à la condition qu'il produise à cet effet un certificat du Syndicat sept (7) jours avant son absence. Si certaines circonstances rendent cet avis de sept (7) jours impossible, la libération doit être demandée le plus tôt possible mais jamais moins d'un (1) jour à l'avance;
- b) L'Employeur paie un maximum de deux cent vingt-cinq (225) heures ouvrables par année aux délégués du Syndicat choisis pour participer à telles activités. Les heures non utilisées sont reportées à l'année suivante et ce jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures reportées;
- c) Le nombre maximum de salariés ainsi autorisés à quitter le travail est limité à trois (3) salariés à la fois, dont chacun est dans une section différente à moins d'entente contraire entre les parties.

4.07

L'Employeur convient d'accorder un congé aux membres des comités prévus à la convention ou aux officiers syndicaux, quand l'exige, durant les heures de travail, la transaction avec l'Employeur des affaires du Syndicat concernant la négociation, la conciliation, l'application de la convention collective ainsi que le règlement des mécontentements et des griefs et l'arbitrage des griefs. Le temps ainsi passé avec l'Employeur durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire ou de droits régis par la convention collective.

De telles rencontres ne peuvent en aucun cas donner lieu à du temps supplémentaire si elles excèdent les heures normales de travail. Cependant, le salarié à qui l'Employeur demande d'effectuer ou de terminer un travail après de telles rencontres, en-dehors de ses heures normales de travail, a droit à du temps supplémentaire.

4.08

L'Employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un (1) congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans, pour occuper un emploi au sein d'un Syndicat. Durant son absence, son ancienneté continue de s'accumuler mais est sujette à son retour. Lorsque le salarié ainsi libéré veut revenir au service de l'Employeur, il doit fournir à cet effet un avis écrit de quinze (15) jours. A son retour au travail ce salarié est réintégré à un emploi correspondant ou équivalent à celui qu'il avait au moment de sa libération. Il a priorité pour être affecté à son ancien emploi lorsque celui-ci devient vacant.

4.09

- a) L'Employeur peut accorder un congé avec ou sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans à tout salarié qui en fait la demande par écrit, afin de suivre un stage de perfectionnement de nature à favoriser son avancement professionnel.

L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement offerte aux salariés.

4.09 (suite)

- b) L'Employeur, sujet aux besoins du service, s'engage à réaménager l'horaire de travail d'un salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement de nature à favoriser son avancement professionnel tout en continuant son travail régulier.
- c) L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié titulaire d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement pour la durée de telle bourse ou stage.
- d) L'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde d'au plus un (1) an à tout salarié régulier s'il accepte à la demande de l'Employeur, de poursuivre ses études.
- e) L'Employeur peut rembourser en tout ou en partie, à tout salarié régulier qui en formule la demande, les frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- f) Si un salarié consent à suivre un cours d'étude requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par ce dernier; si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes ainsi passées aux cours.
- g)
 - 1) L'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.
 - 2) L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande après cinq (5) ans de service un congé sans solde pour ressourcement d'au plus six (6) mois aux conditions suivantes:
 - a) la demande doit être faite au moins un (1) mois avant le début du congé;
 - b) un tel congé ne peut être renouvelé avant cinq (5) ans après son expiration;
 - c) ce congé ne peut être utilisé pour travailler pour un employeur concurrent;
 - d) si plus d'un salarié demande le congé, la règle de l'ancienneté prévaut en accordant toutefois une priorité au salarié ayant bénéficié le moins souvent d'un tel congé;
 - e) nonobstant les dispositions prévues à la clause 4.12, l'Employeur pourra refuser que plus d'un (1) salarié à la fois par service au sens de la clause 19.05 bénéficient d'un tel congé si l'absence nuit aux besoins du service.
- h) Les congés prévus à l'article 4.09 peuvent être renouvelables.

4.09 (suite)

- i) A l'exception des congés prévus au paragraphe g) 2) qui précède, toute demande de congé prévu à l'article 4.09 doit être faite par écrit au moins sept (7) jours à l'avance pour les congés de moins d'un (1) mois et au moins un (1) mois à l'avance pour les congés de plus longue durée.
- j) Pendant la durée des congés mentionnés à l'article 4.09, l'ancienneté du salarié en congé avec ou sans solde continue de s'accumuler mais est sujette à son retour.
- k) Le salarié s'engage à utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A son retour, le salarié touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulées s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
- l) Toute permission d'absence accordée en vertu du présent article, doit prévoir les modalités de retour au travail.
- m) Pendant un congé sans solde prévu à la présente convention, le salarié pourra maintenir sa participation au régime de retraite et aux assurances collectives, à la condition qu'il paye l'entier de la prime avant son départ.

4.10

- a) L'Employeur s'engage à accorder sur demande soumise sept (7) jours à l'avance un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale, c'est-à-dire de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.
- b) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié élu député provincial ou fédéral pour la durée de son premier mandat.
- c) L'Employeur, sujet aux besoins du service, s'engage à réaménager l'horaire de travail d'un salarié élu à la suite d'une élection scolaire ou municipale lorsque son horaire de travail vient en conflit avec une réunion de l'organisme en question et à laquelle il doit siéger en qualité d'élu.

4.11

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, il reçoit la différence entre sa rémunération normale, y compris les primes auxquelles il a droit et l'indemnité qu'il reçoit comme juré ou comme témoin pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

4.12

Pour les congés mentionnés aux articles 4.09 et 4.10 alinéa b), l'Employeur peut refuser que plus de deux (2) salariés à la fois bénéficient d'un de ces congés si l'absence nuit aux besoins du service.

4.13

Lors de l'embauche, l'Employeur consulte le Syndicat pour déterminer, s'il y a lieu, les années d'expérience antérieures d'un salarié et son niveau de rémunération.

Avant l'expiration de la période de probation ou de la période d'essai dans le cas d'une promotion, l'Employeur consulte de nouveau le Syndicat pour discuter s'il y a lieu de modifier les années d'expérience du salarié.

4.14

L'Employeur s'engage à ne pas faire subir aux salariés, actuels, nouveaux ou éventuels des tests psychométriques.

4.15

L'Employeur ne peut demander ni ordonner à un salarié d'effectuer du travail destiné en tout ou en partie à une entreprise de Quebecor dont les salariés sont en grève ou en lock-out.

4.16

a) Aucun salarié n'est tenu de s'exposer à des risques disproportionnés au regard des exigences de sa profession.

b) Si, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié s'expose à de tels risques et s'il est blessé, affecté ou subit des dommages à ses biens, l'Employeur assume les frais d'hôpitaux, de médecin et de prothèses, le transport ambulancier, le coût de réparation aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens il continue de lui verser son salaire, son allocation, et les bénéfices connexes. Cet alinéa doit être interprété comme concurrent aux dispositions applicables à la loi des accidents du travail et du régime de prévoyance collective en vigueur entre les parties.

c) S'il perd la vie ou est handicapé d'une façon permanente au cours de l'accomplissement de ce travail, l'Employeur lui paie, à lui ou à ses héritiers légaux, selon le cas, advenant le refus des assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accident en vigueur prévoit dans de pareilles circonstances.

d) Dans les cas prévus aux alinéas b) et c) du présent paragraphe, le salarié ou, le cas échéant, ses héritiers légaux, rembourseront à l'Employeur toutes les sommes reçues soit de la R.A.M.Q., soit de la C.S.S.T. ainsi que toute autre forme de compensation ou d'indemnité que l'Employeur aura versées au salarié.

5.01

Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes signifient:

- a) Employeur: Journal de Québec, une division de Groupe Québecor Inc.
- b) Syndicat: Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 1450.
- c) 1) Probation: la période de probation pour un salarié est de trois (3) mois. L'Employeur informe le salarié en probation de l'état de sa probation une fois vers le milieu de la période de probation et ce, en présence d'un représentant syndical du C.R.T.
2) La période de probation de trois (3) mois peut être prolongée ou abrégée par entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. L'Employeur remet une copie de l'entente au salarié concerné.
- d) Salarié: Toute personne visée par le certificat d'accréditation et régie par la convention collective.
- e) Salarié en probation: Tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation.
- f) Salarié régulier: Tout salarié ayant complété avec succès sa période de probation.
- g) Salarié régulier à temps partiel: est considéré comme salarié régulier à temps partiel, tout salarié qui travaille moins de vingt (20) heures par semaine de façon régulière et qui a complété avec succès une période de probation de six (6) mois.
- h) Salarié temporaire: tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur sera considéré comme temporaire quelle que soit la période pour laquelle ce remplacement aura lieu et nonobstant la période de probation mentionnée à la présente convention collective.
- i) Les conditions de travail des salariés à temps partiel et temporaires sont prévues à l'article 19 de la présente convention.

6.01

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de son sexe, de sa race, de ses liens familiaux, de sa couleur, de sa langue, de ses convictions politiques, syndicales ou religieuses ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

6.02

- a) Aucun salarié à l'emploi de l'Employeur comme salarié régulier à temps complet au 1^{er} octobre 1984 et encore en poste à la date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire par suite et à l'occasion de changements techniques ou technologiques et ce, pour la durée de la présente convention collective.
- b) Pour les fins de la présente convention, un changement technique ou technologique s'entend de tout changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée, susceptible de modifier la nature des fonctions.

6.03

Lors d'un changement technique ou technologique, l'Employeur identifie le ou les postes dont les titulaires sont déclarés en surplus. L'un ou l'autre des mécanismes prévus ci-après peut être utilisé pour tenter d'éliminer le surplus de personnel, aux conditions qui y sont prévues:

- a) Selon l'ordre inverse de l'ancienneté dans la classification concernée, les salariés en surplus sont relocalisés dans l'unité de négociation à tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition qu'ils répondent aux exigences normales du poste; à défaut, le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi prévu à la clause 6.02 peut déplacer un salarié n'en bénéficiant pas s'il est apte à exécuter son travail; le salarié ainsi déplacé peut utiliser la procédure prévue à la clause 6.04 pour se relocaliser.
- b) Selon le même ordre et aux mêmes conditions, un salarié en surplus peut aussi être relocalisé à un poste vacant ou nouvellement créé dans une autre unité de négociation; dans ce cas, il bénéficie des conditions de travail attachées à ce poste, sous réserve que son salaire, le cas échéant, est gelé jusqu'à ce que le salaire prévu pour le poste en question le rejoigne.
- c) Afin d'éliminer un surplus, l'Employeur peut aussi offrir une pré-retraite à un certain nombre de salariés; les conditions de cette pré-retraite sont discutées entre l'Employeur et le salarié et elle doit être volontaire de part et d'autre.
- d) Afin d'éliminer un surplus, l'Employeur peut aussi offrir à certains employés, une allocation de séparation en échange de la démission volontaire du salarié; cette allocation est discutée entre l'Employeur et le salarié mais ne peut être inférieure à trente-neuf (39) semaines de salaire.

6.03 (suite)

- e) Dans les cas prévus, aux alinéas a) et b), un salarié plus ancien peut se prévaloir de son ancienneté pour obtenir une mutation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation à la place d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.

6.04

- a) Lorsque survient une diminution dans le volume de travail et que cette diminution occasionne un surplus de personnel dans une classification donnée, les salariés sont déclarés en surplus selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification.
- b) Les salariés ainsi affectés, de même que les salariés affectés par les procédures prévues à l'alinéa a) de la clause 6.03, peuvent occuper tout poste vacant ou nouvellement créé dans l'unité de négociation ou déplacer tout salarié possédant moins d'ancienneté générale qu'eux, à la condition qu'ils répondent aux exigences normales du poste; les salariés ainsi déplacés peuvent à leur tour déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté générale qu'eux.
- c) Les salariés qui obtiennent alors un nouveau poste sont rémunérés selon les conditions dudit poste.

6.05

Les salariés réguliers à plein temps ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi prévue à la clause 6.02 qui doivent être mis à pied au terme du processus de relocalisation prévu à la clause 6.03, et les salariés réguliers à plein temps devant être mis à pied lors d'une diminution du volume de travail, au terme du processus prévu à la clause 6.04, bénéficient des dispositions suivantes:

- a) Ils ont droit à un préavis de mise à pied de quatre (4) semaines.
- b) Lors de leur mise à pied, ils ont droit de recevoir une allocation supplémentaire aux prestations qu'ils reçoivent de l'assurance-chômage; celle-ci est égale à la différence entre ce qu'ils reçoivent de l'assurance-chômage (incluant tout autre rémunération) et quatre-vingt-cinq pourcent (85%) de leur salaire brut régulier.
- c) Ils ont droit à quatre (4) semaines d'allocation supplémentaire par année complète de service effectif et une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année et ce, avec un maximum de cinquante-deux (52) semaines.
- d) L'allocation est payée à la condition que les salariés aient fait une demande de prestations d'assurance-chômage, qu'ils aient été déclarés admissibles à de telles prestations par la Commission d'Emploi et Immigration du Canada et qu'ils remettent à l'Employeur un document démontrant cette admissibilité.
- e) Cependant, l'allocation cesse d'être payée à un salarié dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:
 - 1. le salarié cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;

- 6.05 (suite)
- e)
 - 2. le salarié est rappelé au travail par l'Employeur;
 - 3. le salarié a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus;
 - 4. le salarié a reçu pendant cinquante-deux (52) semaines l'allocation supplémentaire.

Le salarié qui a déjà bénéficié de paiement d'allocation supplémentaire et qui est rappelé au travail n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations supplémentaires que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de sa précédente mise-à-pied.

- f) Il est convenu que les salariés n'ont aucun droit acquis aux allocations supplémentaires si ce n'est de les recevoir pendant une période de mise à pied.

6.06 Dans tous les cas de mises à pied, les salariés temporaires et les salariés à temps partiel, sont mis à pied les premiers indépendamment de toute considération.

6.07 Les rappels au travail pour un emploi régulier se font dans l'ordre inverse des mises à pied.

6.08 Au cas d'arbitrage lors de l'application des droits résultants de l'ancienneté dans les cas de mise à pied et de rappel, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.



- 7.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige
- a) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective;
 - b) à une ou plusieurs conditions de travail non prévues à la présente convention collective.

7.02 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

- 7.03
- a) Sous peine de nullité, tout grief individuel ou impliquant plus d'un (1) salarié ou le Syndicat est soumis par écrit par un officier syndical à la direction avec ou sans la personne intéressée dans un délai de trente (30) jours suivant l'événement qui lui a donné naissance ou suivant la connaissance acquise de l'événement.
 - b) Si la direction ne fait pas droit au grief, le Syndicat ou l'Employeur peut dans les dix (10) jours de la soumission du grief convoquer un comité des relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, par écrit.
 - c) S'il y a lieu, la décision modifiée de l'Employeur doit être rendue par écrit et communiquée au Syndicat avec copie au salarié selon le cas, dans les dix (10) jours de la rencontre.
 - d) Si le comité des relations de travail n'est pas convoqué, si la décision n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions du présent article.

ARBITRAGE

7.04 Sous peine de nullité, tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus, peut être soumis à l'arbitrage, par une des parties, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'alinéa c) du paragraphe .03 de l'article 7. Un grief est soumis à l'arbitrage par la signification d'un avis écrit à cet effet d'une partie à l'autre.

7.05 Pendant la durée de la présente convention,

- 1. M. François Fortier
- 2. M. Jean Gauvin

agiront comme arbitres désignés.

Au cas où ceux-ci ne peuvent agir, l'arbitre est choisi parmi la liste annotée des arbitres du Ministère du Travail.

- 7.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant l'ensemble des dispositions de la convention. Il n'a aucune autorité ni juridiction en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 7.07 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux parties si possible dans les trente (30) jours qui suivent l'audition des parties.
- 7.08 Les arbitrages relatifs à des congédiements, à des suspensions ou à des mises à pied ont priorité sur les autres et devront être entendus le plus rapidement possible.
- 7.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.11 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou de procédure.
- 7.12 Sous peine de nullité, une sanction disciplinaire doit être imposée au plus tard dans les quinze (15) jours de la connaissance par l'Employeur de l'acte ou de l'omission qui la justifie.
- 7.13 La suspension ou le congédiement d'un salarié ainsi que toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans de tels cas, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler; l'arbitre peut aussi rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- Advenant que suite à l'imposition d'une suspension un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté informe l'Employeur qu'il soumettra un grief, l'Employeur convient de lui verser cinquante pourcent (50%) de sa rémunération normale (salaire et, s'il y a lieu, prime prévue à l'annexe C) qui, s'il y a lieu, sera remboursée par le salarié sur une période de même durée dès après la communication de la décision arbitrale.
- 7.14 Une mesure disciplinaire envers un salarié ne peut, après six (6) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire s'il ne s'agit pas d'offense similaire, auquel cas le délai sera de douze (12) mois.
- 7.15 Seuls les salariés réguliers ont droit à la procédure de grief et d'arbitrage quant à leur congédiement, à leur suspension ou à leur mise à pied.

- a) Sauf dans le cas de sanctions qui ne peuvent souffrir aucun délai, l'occasion d'être entendu doit être donnée au salarié en présence d'un représentant du comité des relations de travail et de règlement des griefs, avant qu'une sanction disciplinaire soit imposée.

L'avis de sanction disciplinaire doit être donné par écrit au salarié avec copie au Syndicat et énoncer la ou les raisons qui justifient la sanction.

- b) Tout salarié peut exiger d'être accompagné d'un représentant du C.R.T. lorsqu'il est convoqué par un représentant de l'Employeur.

8.01

- a) L'ancienneté se calcule en années et en jours à compter de la dernière date d'entrée chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période de probation mais elle est alors rétroactive au premier jour d'emploi.
- c) Le salarié conserve son ancienneté lorsqu'il accepte un poste dans une autre unité d'accréditation. Cependant son ancienneté ne sert qu'à calculer le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit. Ce salarié, s'il est mis à pied, conserve, pendant une période de douze (12) mois le privilège de retourner dans l'unité d'accréditation originale et y déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui, s'il répond aux exigences normales de la tâche. L'employé n'est pas tenu de subir une nouvelle période de probation, il est cependant tenu de subir la période d'essai prévue à l'article 9 de la présente convention collective.
- d) Tout salarié nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas quatre (4) mois. Si un tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les quatre (4) mois de sa nomination.

8.02

Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et que son congédiement, s'il est contesté, est maintenu à l'arbitrage;
- c) lorsque la mise à pied d'un salarié régulier à temps plein excède une période de douze (12) mois;
- d) lorsque le salarié régulier à temps plein mis à pied a été rappelé au travail et ne s'est pas présenté au travail sans justification valable dans les quinze (15) jours de l'avis de rappel, sauf raison majeure empêchant le salarié de communiquer avec l'Employeur, auquel cas le poste est alors rempli par le salarié qui le suit sur la liste d'ancienneté. Le salarié ainsi rappelé qui n'a pu se présenter au travail avec justification valable ou qui n'a pu communiquer avec l'Employeur, pour raison majeure, conserve son droit de rappel pour le prochain poste libre.

Toutefois, un salarié qui n'a pu se présenter au travail pour raison de maladie peut le faire dès qu'il est rétabli.

- a) L'Employeur met à jour et affiche à chaque année, au mois de mars, la liste d'ancienneté des salariés, ainsi que les vacances auxquelles ils ont droit. L'Employeur remet copie de cette liste au Syndicat.
- b) Les parties conviennent que l'Annexe "D" de la présente convention collective constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté et d'expérience reconnue des salariés.

L'Employeur a le droit de modifier les conditions de travail des salariés sans préavis, à l'exception de la modification de la durée du travail.

Le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur d'attribuer un poste dans le cas où cette attribution a pour effet de modifier l'application du présent article.

Si il s'agit d'un poste nouvellement créé ou modifié, l'Employeur s'engage à en discuter avec le comité des relations de travail avant de l'afficher.

Dans tous les cas de poste vacants l'Employeur s'engage à afficher pendant sept (7) jours le poste. Un autre salarié autorisé à cet effet peut postuler pour un salarié absent.

Toute personne éligible par le poste vacant peut postuler dans la limite des limites de l'article précédent.

L'Employeur informe par écrit au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent la fin de l'affichage la liste des candidats au poste qui ont postulé leur candidature en distinguant les salariés réguliers des autres salariés.

Dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, ce poste est attribué au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui remplissent les conditions normales de l'emploi.

Si l'Employeur veut attribuer un poste vacant à un candidat ne remplissant pas les conditions normales de l'emploi, il en informe au Syndicat au moins sept (7) jours avant.

Si il n'y a aucun candidat régulier éligible au poste vacant, l'Employeur peut attribuer le poste à un candidat ne remplissant pas les conditions normales de l'emploi, à condition qu'il en informe au Syndicat au moins sept (7) jours avant.

Le Syndicat a le droit de contester la décision de l'Employeur de modifier les conditions de travail des salariés.

9.01

- a) Dans tous les cas où un poste est créé ou devient vacant, l'Employeur doit procéder le plus rapidement possible et dans un délai maximum de trente (30) jours à l'affichage du poste conformément à la procédure décrite ci-dessous, à moins que l'Employeur n'avise par écrit le Syndicat que le poste est aboli.

L'Employeur s'engage à informer par voie d'affichage les salariés d'une autre unité d'accréditation au Journal de Québec d'un poste vacant ou de la création d'un poste.

- b) Le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur d'abolir un poste dans le cas où telle abolition a pour but d'éviter l'application du présent article.
- c) S'il s'agit d'un poste nouvellement créé ou modifié, l'Employeur s'engage à en discuter avec le comité des relations de travail avant de l'afficher.

9.02

Dans tous les cas de postes vacants l'Employeur convient d'afficher pendant sept (7) jours le poste. Un autre salarié autorisé à cet effet peut postuler pour un salarié absent.

9.03

Toute personne intéressée par le poste vacant fait application dans le délai prescrit à l'article précédent.

9.04

L'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent la fin de l'affichage le nom des employés du Journal qui ont posé leur candidature en distinguant les salariés réguliers des autres candidats.

9.05

- a) Dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, ce poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui remplissent les exigences normales de l'emploi.
- b) Si l'Employeur juge qu'aucun salarié régulier candidat ne remplit les exigences normales de l'emploi, il en informe par écrit le Syndicat en motivant sa décision.
- c) S'il n'y a aucun salarié candidat ou si aucun salarié candidat ne remplit les exigences normales de l'emploi, l'Employeur embauche la personne de son choix selon l'ordre apparaissant à la clause 9.06 et ce, dans un délai maximum de trente (30) jours de la fin de la période d'affichage.
- d) Le Syndicat a droit de contester la décision de l'Employeur en utilisant la procédure prévue à l'article 7.

9.05 (suite)

- e) Il est entendu que le candidat accepté recevra le taux applicable à son nouveau poste, fût-il inférieur à son ancien taux. Cependant le comité des relations de travail peut être appelé à étudier le classement de ce salarié.

9.06

Lorsqu'aucun candidat salarié régulier n'est choisi suite à l'affichage d'un poste, l'Employeur doit tenir compte de la possibilité d'octroyer le poste dans l'ordre suivant:

- a) d'abord parmi les candidats salariés réguliers qui sont dans une autre unité de négociation chez l'Employeur;
- b) ensuite, parmi les candidats salariés temporaires de la même classification et du même service, au sens de la clause 19.05;
- c) ensuite, parmi les candidats salariés temporaires de l'unité de négociation;
- d) ensuite à toute autre personne de son choix.

9.07

La période d'essai à un nouveau poste est de deux (2) mois. Après ce délai, le salarié devient régulier à son nouveau poste.

9.08

Si le salarié qui est à l'essai à un nouveau poste désire reprendre son ancien emploi ou s'il se révèle incapable de remplir ses nouvelles fonctions, il reprendra son ancien poste au salaire prévu à l'échelle de salaire (annexe C) et on ne pourra lui faire de grief pour avoir échoué dans ses fonctions.

9.09

Aucun salarié n'est tenu de poser sa candidature à un poste vacant.

- 10.01 Les salaires et les primes qui sont versés aux salariés sont ceux contenus à l'annexe C de cette convention.
- 10.02 Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre d'heures normales dans une semaine, tel que défini à l'article 11.
- 10.03 Le salaire est versé chaque semaine le jeudi avant midi sauf pour la période des vacances alors qu'il est versé au moins quarante-huit (48) heures avant le départ du salarié.
- Le salaire des salariés réguliers est versé directement, sans frais, à une seule succursale bancaire d'une banque à charte, dans le compte individuel de chaque salarié; seul un talon est remis au salarié. Cette procédure de paiement sera mise en application le plus tôt possible et, en attendant, la procédure actuelle est maintenue.
- L'Employeur s'engage à corriger au plus tard le lendemain toute erreur de plus de vingt-cinq dollars (25,00 \$).
- 10.04 Lorsque l'Employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, ledit salaire le classe automatiquement quant à sa rémunération au nombre d'années d'expérience qui, dans l'échelle correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience de base ainsi reconnu ou confirmé après sa période de probation, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même salarié reste au service de l'Employeur.
- 10.05 L'avancement d'un échelon à un autre de l'échelle de salaire prévue en annexe C se fait à la date d'anniversaire d'entrée au service de l'Employeur. Dans le cas d'une augmentation accordée avant la date d'anniversaire d'entrée en service la date de cette nouvelle augmentation devient la nouvelle date anniversaire du salarié pour les fins de sa rémunération, le cas échéant.
- 10.06
- a) Le salarié d'une classification peut être requis par l'Employeur d'accomplir, régulièrement pour une fraction de journée ou irrégulièrement, du travail relevant d'une autre classification;
 - b) Sauf dans les cas prévus au paragraphe précédent et sauf dans les cas de mise à pied, de promotion ou de rétrogradation, tout passage d'un salarié d'une classification ou tâche à une autre classification ou tâche doit faire l'objet, au préalable, d'une entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et l'intéressé;

10.06 (suite)

- c) Un salarié requis à la demande de l'Employeur d'effectuer du travail dans une classification supérieure pour au moins une journée de travail reçoit le salaire de cette dernière classification à l'échelon correspondant. Un salarié requis à la demande de l'Employeur d'effectuer du travail dans une classification inférieure ne subit pas de baisse de salaire.

De plus un salarié qui, à la demande de l'Employeur, est spécifiquement affecté, pour plus d'une journée complète de travail, en remplacement d'un cadre, reçoit une prime déterminée après entente entre l'Employeur, le salarié et le comité des relations de travail.

- 11.01
- a) Sous réserve des exceptions prévues à la présente convention, la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures divisées en quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives à l'exclusion des périodes de repas, situées entre huit heures (8:00) et dix-huit heures (18:00);
 - b) Pour les téléphonistes-réceptionnistes, la semaine régulière de travail est de trente-deux heures (32) divisées en quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives à l'exclusion des périodes de repas, situées entre huit heures trente (8:30) et zéro heure (0:00);
 - c) Dans l'application de la semaine de quatre (4) jours, un salarié peut être appelé à travailler plus ou moins de quatre (4) jours par semaine de calendrier;
 - d) L'horaire de travail établi par l'Employeur doit prévoir au moins à toutes les deux (2) semaines, trois (3) jours consécutifs de congés hebdomadaires (vendredi, samedi et dimanche ou samedi, dimanche et lundi).
- 11.02
- a) Pour les salariés visés par l'alinéa a) de la clause 11.01, la période de repas est d'une heure (1) non-rémunérée.
 - b) Pour les téléphonistes-réceptionnistes la pratique actuelle est maintenue pour la période de repas.
- 11.03
- Les horaires de travail actuels des employés peuvent être modifiés après consultation entre l'Employeur et le Syndicat, après quoi les nouveaux horaires sont affichés au moins sept (7) jours avant leur application.
- 11.04
- L'Employeur doit établir une rotation équitable des horaires des salariés en tenant compte des désirs exprimés par ces derniers et des besoins du service.
- 11.05
- L'Employeur pourra convenir avec le Syndicat d'un régime d'heures de travail différent de celui prévu à la clause 11.01. Telle entente doit être faite par écrit entre les parties.

ARTICLE 12

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Tout travail exécuté en plus et en-dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux de temps et demi sauf dispositions au contraire du présent article.
- 12.02
- a) Tout travail exécuté un jour de congé férié est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps double plus l'allocation prévue à laquelle le salarié a droit pour ce congé. Cependant le salarié, s'il le désire peut réclamer le paiement de la fête ou prendre un autre jour de congé, pris à un moment déterminé après entente avec l'Employeur. Tout travail, exécuté la journée de Noël et du Jour de l'An est rémunéré au taux de temps triple plus l'allocation prévue pour ce congé;
 - b) l'allocation de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de ce congé;
 - c) tout travail exécuté avant le début de la journée normale de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux applicable avec un minimum de deux heures garanties.
- 12.03
- a) Le temps supplémentaire est réparti aussi également que possible entre les salariés aptes à accomplir le travail;
 - b) le travail supplémentaire doit être exécuté lorsque requis si des circonstances qui échappent au contrôle de l'Employeur l'exigent.
- 12.04 Tout salarié rappelé de chez lui après la fin de sa journée normale de travail ou requis de travailler une journée où il ne doit pas normalement travailler reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable.
- 12.05
- a) Le temps supplémentaire est payé en temps ou en argent au choix du salarié. Le salarié qui choisit de se faire rembourser en temps peut accumuler de tels congés.
 - b) A moins d'entente contraire aucun salarié ne pourra prendre plus de huit (8) jours ouvrables en congé entre le premier (1er) octobre d'une année et le trente (30) septembre de l'année suivante.
 - c) Le moment où ces congés sont pris est déterminé après entente entre l'intéressé et l'Employeur. Ces congés peuvent être ajoutés aux vacances après entente avec l'Employeur.
- 12.06 Aucun salarié ne peut effectuer du travail à temps supplémentaire sans avoir obtenu au préalable la permission de son supérieur immédiat, de son remplaçant ou de son délégué.

Pour tout salarié employé de bureau:

- a) Tout congé hebdomadaire doit être payé au taux de temps double. Pour les préposés aux transmissions, les congés hebdomadaires sont toujours payés à temps et demi. Cependant, ces derniers bénéficient d'une semaine additionnelle de vacances.
- b) 1) Tout salarié requis d'accomplir au moins trois (3) heures de temps supplémentaire après une journée normale de travail, a droit au remboursement de ses frais de taxi, pour retourner à sa demeure jusqu'à concurrence d'un montant de dix dollars (10,00 \$); le remboursement se fera sur présentation de pièces justificatives;
- 2) La règle prévue à l'alinéa précédent s'applique également à la téléphoniste de service le soir qui termine ses heures régulières à zéro heure (0:00) ou après.
- 3) La règle prévue à l'alinéa 1) s'applique à la secrétaire à la rédaction et au commis préposé à la transmission s'ils sont requis d'accomplir du temps supplémentaire après une heure (1:00).
- c) Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes.
- d) Si un employé effectue plus de trois (3) heures de temps supplémentaire avant ou après ses heures normales de travail, l'Employeur s'engage à lui verser la somme de neuf dollars (9,00 \$) pour défrayer le coût de son repas, sur présentation de pièces justificatives. Cette somme est portée à dix dollars (10,00 \$) au 1^{er} janvier 1986 et à onze dollars (11,00 \$) au 1^{er} janvier 1987.

13.01

Pour tous les salariés autres que les préposés aux transmissions, la téléphoniste-réceptionniste de soir et les secrétaires à la rédaction, les jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- La Fête de la Reine;
- La Fête de la St-Jean Baptiste;
- La Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- La Fête de l'Action de Grâces;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain du jour de Noël;
- Le jour anniversaire du salarié;

Pour les préposés aux transmissions, la téléphoniste-réceptionniste de soir et les secrétaires à la rédaction, les jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés:

- Le Jour de l'An;
- Pâques;
- La veille de la Fête de la Reine;
- La veille de la St-Jean-Baptiste;
- La veille de la Fête du Canada;
- La veille de la Fête du Travail;
- La veille de l'Action de Grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- La veille du Jour de l'An;
- le jour anniversaire du salarié;

13.02

- a) Advenant qu'un jour férié tombe durant un congé hebdomadaire d'un salarié, le salarié concerné pourra bénéficier d'une (1) journée payée ou d'une (1) journée de congé prise à un moment déterminé après entente avec l'Employeur.
- b) L'allocation de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de congé.

13.03

Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, le salarié doit avoir été au travail son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit la fête à moins qu'il ne bénéficie d'un conge autorisé par la convention.

- 14.01 Les salariés ont droit à une période de congé annuel, telle que ci-après déterminée:
- a) Les salariés qui ont moins d'un (1) an de service ont droit à une journée et quart (1 et 1/4) de congé par mois de service, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines;
 - b) Après un (1) an de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de trois (3) semaines;
 - c) Après trois (3) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines;
 - d) Après huit (8) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de cinq (5) semaines.
- 14.02 Pour les fins du présent article, une année se situe entre le premier (1er) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année suivante.
- 14.03 La cédule des vacances annuelles devra être préparée par l'Employeur vers le premier (1er) avril de chaque année. Dans les quinze (15) jours qui suivent cet affichage, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur leur préférence pour les vacances. La liste des dates individuelles des vacances est affichée le ou avant le premier (1er) mai.
- L'ancienneté prime dans les conflits de choix de date entre les salariés, par classification.
- Les salariés qui refuseront d'inscrire leur choix à la date mentionnée au premier alinéa du présent paragraphe pourront le faire ultérieurement sans toutefois déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres salariés.
- La période de vacances ainsi choisie ne peut être modifiée à moins d'entente entre l'intéressé et l'Employeur.
- 14.04 Si l'un des jours mentionnés à l'article 13 tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou à une (1) journée de congé reportée à un moment déterminé après entente avec son supérieur immédiat ou à une journée de salaire selon son choix.
- 14.05 Le salarié qui cesse de travailler pour l'Employeur a droit à ses crédits de vacances accumulés au moment de son départ. Au cas de décès, ces crédits de vacances sont versés à sa succession.
- 14.06 Les semaines de vacances peuvent se prendre de façon consécutive, sous réserve de 14.01.

14.07

Pour la période de ses vacances, le salarié reçoit son salaire régulier.

14.08

Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives et doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai de chaque année pour laquelle elles sont dues. Toutefois, après entente avec l'Employeur, un salarié peut reporter jusqu'à la moitié de ses vacances annuelles qu'il doit prendre l'année suivante, consécutivement ou non avec ses vacances de ladite année.

15.01

- a) 1. Le régime d'assurance-collective et le régime de retraite en vigueur à la date de signature de la présente convention sont maintenus respectivement jusqu'à chacune des dates apparaissant aux alinéas 2) et 3) qui suivent.
2. Au 1^{er} mars 1985, le régime d'assurance collective, modifié selon les dispositions de l'annexe "E", entrera en vigueur et s'appliquera à tous les salariés visés par la présente convention.
3. Au 1^{er} janvier 1986, le régime de retraite, modifié selon les dispositions de l'annexe "F", entrera en vigueur et s'appliquera à tous les salariés visés par la présente convention.
- b) Pendant la période de carence, l'Employeur paie au salarié régulier son salaire régulier.
- c) En règle générale, l'Employeur n'exigera pas de certificat médical avant la quatrième (4^{ème}) journée d'absence consécutive.

Cependant, dans les cas d'abus ou d'absences répétées, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour des absences plus courtes; dans de tels cas, l'Employeur doit aviser par écrit le salarié de son obligation d'établir la preuve de sa maladie lors de toute absence subséquente. Cette obligation demeure en force pour une période de six (6) mois et peut être renouvelée au besoin.

15.02

- a) L'Employeur s'engage à avancer au salarié, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus au régime d'assurance-salaire et par la loi sur la santé et la sécurité du travail;
- b) pour recevoir l'avance prévue au paragraphe a) de cette clause, le jeudi d'une semaine, le salarié doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le mardi matin 9 heures de la même semaine;
- c) la portion du montant payable par la compagnie d'assurance ou par la C.S.S.T., selon le cas, en vertu du régime d'assurance collective ou de la loi et incluse dans l'avance mentionnée plus haut, est traitée en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis l'Employeur et ce salarié doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance ou par la C.S.S.T.;
- d) l'Employeur fera cette avance pour une période maximum de seize (16) semaines ou jusqu'à ce que la compagnie d'assurance ou la C.S.S.T. mette fin aux paiements;

15.02 (suite)

- e) si la compagnie d'assurance ou la C.S.S.T. refusait de payer le salarié pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dues et exigibles, sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief;
- f) au moment où il demande de telles avances, le salarié doit signer une formule d'engagement à rembourser lesdites avances et autorisant l'Employeur s'il y a lieu, à les retenir sur tout montant dû au salarié.

15.03

Si, pour une raison quelconque, les déductions réglementaires d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites déductions sont alors déduites de sa paie suivante. Si la période pendant laquelle les cotisations n'ont pas été déduites excède deux (2) semaines, la période et les modalités de remboursement seront déterminées après entente entre l'Employeur et le salarié intéressé eu égard à l'importance des arrérages. A défaut d'entente, le montant des retenues est le double, pendant une période équivalente à la durée de l'absence.



16.01

- a) Tout salarié peut s'absenter de son travail avec solde dans les cas suivants:
- 1) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 2) a) lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours de calendrier consécutifs;
b) lors du mariage d'un frère, d'une soeur, d'un père, d'une mère: le jour du mariage;
 - 3) lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant: quatorze (14) jours de calendrier consécutifs;
 - 4) lors du décès du père, de la mère: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 5) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit enfant: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de trois (3) jours;
 - 6) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: quatre (4) jours ouvrables à être pris, au choix du salarié, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la naissance ou de l'adoption;
 - 7) lors d'un avortement: sept (7) jours de calendrier consécutifs pour la salariée concernée;
 - 8) lors d'un divorce: deux (2) jours de calendrier consécutifs.
- b) Le salarié bénéficie aussi d'un congé spécial en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgence nécessaire.
- c) Le salarié qui ne peut se présenter au travail ou arrive en retard en raison de force majeure (exemple: tempête de neige) ne subira aucun préjudice ni coupure de salaire.
- d) Le salarié bénéficie au cours de l'année d'un maximum d'une (1) journée, pouvant être prise par tranche de deux (2) heures, pour des visites médicales ou pour soins dentaires si les congés flottants sont épuisés et qu'il n'y a pas possibilité de rendez-vous à l'extérieur des heures de travail.

16.01 (suite)

e) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande, la preuve de l'événement.

16.02

Le salarié a droit à chaque année, pour des raisons personnelles, à trois (3) journées de congé flottant pouvant être prises par demi-journée à un moment déterminé après entente entre l'intéressé et son supérieur immédiat.

Lorsqu'un employé entre au service de l'Employeur en cours d'année, il a droit à un jour de congé flottant pour chaque tranche de quatre (4) mois de service à courir, de sa date d'embauche jusqu'au 1er janvier suivant.

ARTICLE 17

COMITÉS SYNDICAUX

- 17.01 L'Employeur reconnaît l'existence d'un comité syndical des relations de travail, composé de deux (2) membres choisis par le Syndicat parmi les salariés soumis à la présente convention. A ces membres, peut toujours s'ajouter d'office le président du Syndicat.
- 17.02 Le comité syndical des relations de travail a toute autorité pour discuter avec l'Employeur, toute affaire contentieuse pouvant résulter d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou d'une mésentente, et de tout autre problème de relations de travail entre les parties.
- 17.03 Le comité peut être appelé à étudier toute question de perfectionnement, de formation ou de recyclage.
- 17.04 Le comité syndical des relations de travail et l'Employeur doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent une convocation par l'une ou l'autre des parties.
- 17.05
- a) Un comité de négociation composé d'au plus trois (3) membres du Syndicat est créé pour la négociation de la convention collective et son renouvellement.
 - b) Au cours de l'année qui précède le renouvellement de la convention, l'Employeur accorde à chacun des membres du comité de négociation un maximum de quatre (4) jours d'absence sans perte de revenu régulier pour préparer les séances de négociation.

18.01

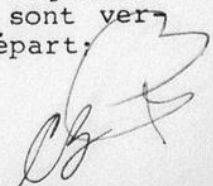
La salariée régulière enceinte peut, en tout temps au cours de sa grossesse, prendre un congé régi par les dispositions qui suivent:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c), doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité pour une période maximale de dix (10) semaines après l'accouchement;

- b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement;
- c) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers;
- d) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance;
- e) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai;
- f) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé déterminé au paragraphe a) est réputée avoir quitté volontairement l'Employeur sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre temporairement le travail;
- g) La salariée reçoit une indemnité équivalente à la différence entre ce qu'elle a reçu du gouvernement provincial et de l'assurance-chômage pendant son congé de maternité et ce qu'elle aurait reçu en salaire régulier plus commission, s'il y a lieu, si elle n'avait pas pris ledit congé et ce, pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines; la commission est calculée selon la moyenne hebdomadaire des commissions apparaissant au T-4 de l'année précédente;

Les modalités du paiement des sommes prévues à l'alinéa précédent se font de la manière suivante:

- i) deux (2) semaines de salaire régulier, plus commission, s'il y a lieu, sont versées à la salariée lors de son départ.
- 

18.01 (suite)

- g) ii) la salariée reçoit pendant qu'elle est absente à chaque semaine une somme égale à vingt-cinq pourcent (25%) du montant des prestations versées par l'Assurance-Chômage;
- iii) le solde, s'il y en a, est versé dans la semaine qui suit le retour au travail de la salariée;

Les sommes mentionnées aux alinéas précédents sont versées à la salariée à la condition qu'elle revienne au travail à la suite de son absence pour congé de maternité;

- h) L'alinéa g) du présent paragraphe ne s'applique qu'à la salariée qui a complété neuf (9) mois au service de l'Employeur;
- i) L'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé avec solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. La salariée peut toutefois être requise par l'Employeur d'accomplir son travail régulier, ou tout autre travail de nature semblable ou identique, à son domicile ou à un autre lieu de travail de l'Employeur agréé par la salariée;
- j) La salariée enceinte peut subir les examens médicaux sans perte de salaire;
- k) Lorsqu'elle revient au service de l'Employeur, la salariée touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé;
- l) Lors d'absence d'une salariée enceinte, l'Employeur maintient sa participation au régime de prévoyance collective (assurance et régime de rentes) et déduit sur l'indemnité à verser à la salariée, au retour de cette dernière, les cotisations qu'elle aurait normalement dû verser;
- m) A son retour, la salariée retrouve le poste de l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ;
- n) A la suite de son congé de maternité la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'un maximum d'une (1) année; la salariée qui veut revenir au travail avant l'expiration de ce congé avise l'Employeur quinze (15) jours avant son retour.

18.02

En plus des conditions prévues à la clause 18.01, pour recevoir les prestations supplémentaires prévues à l'alinéa g) de cette clause, la salariée doit:

- a) faire une demande de prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada;

18.02 (suite)

b) être admissible à de telles prestations et remettre à l'Employeur un document démontrant cette admissibilité.

18.03

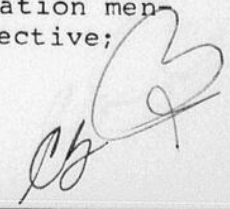
Les montants totaux que la salariée a le droit de recevoir pour son congé de maternité ne doivent pas excéder 95% de son salaire hebdomadaire régulier.

18.02

De plus, au cours de son congé de maternité de vingt (20) semaines, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite et à l'assurance-chômage.

18.04

Il est convenu que les salariées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires si ce n'est de les recevoir pendant un congé de maternité.

- 19.01 La période de probation pour un salarié à temps partiel est de six (6) mois.
- 19.02 Le salarié à temps partiel est régi par la présente convention et jouit de tous les avantages prévus à la convention, au prorata, sous réserve des dispositions suivantes:
- a) à titre de compensation globale pour les congés en maladie et les congés spéciaux, il reçoit vers le 15 janvier de chaque année, un montant représentant trois pourcent (3%) de ses gains au cours de l'année civile précédente;
 - b) les congés fériés prévus à la présente convention lui sont rémunérés s'ils surviennent un jour où il était cédulé pour travailler; de plus, vers le 15 janvier de chaque année il reçoit la différence, si elle est positive entre:
 - une somme représentant 11/208^e de ses gains au cours de l'année civile précédente;
 - et la somme totale de sa rémunération touchée en paiement des congés fériés survenus alors qu'il était cédulé pour travailler;
 - c) le passage d'un échelon à un autre de l'échelle de salaire et le passage d'un nombre de semaines de vacances à un autre pour les vacances annuelles est calculé en fonction des heures travaillées par rapport à celles d'un salarié à temps complet;
 - d) il ne peut utiliser son ancienneté à l'encontre d'un salarié régulier à temps complet.
- 19.03 Le salarié régulier à temps partiel a priorité pour agir comme salarié temporaire dans sa classification et dans son service, jusqu'à un maximum total égal au nombre d'heures prévues pour une journée normale ou pour une semaine normale de travail; ces heures sont comptabilisées comme si elles avaient été effectuées à titre de salarié régulier à temps partiel.
- Cette priorité de remplacement ne s'applique pas:
- a) une journée où le salarié a temps partiel est cédulé pour travailler, sauf si les besoins de remplacement ne font pas excéder le nombre d'heure quotidien au-delà du nombre d'heures prévu pour une journée normale de travail;
 - b) lorsque le nombre d'heures requis comme temporaire ferait excéder le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.
- 19.04 a) Tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur sera considéré comme temporaire quelle que soit la période pour laquelle ce remplacement aura lieu et nonobstant la période de probation mentionnée à la présente convention collective;
- 

19.04 (suite)

- b) Les seuls droits et obligations que la présente convention collective reconnaît à ce salarié sont les suivants:
- 1) obligation de payer la cotisation syndicale;
 - 2) le droit au salaire prévu dans la présente convention;
 - 3) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à un pourcentage de quatre pourcent (4%), calculé sur le salaire gagné;
 - 4) le droit au temps supplémentaire selon les dispositions de la présente convention;
- c) Ils ont priorité sur un poste vacant selon les dispositions de l'article 9 de la présente convention.
- d) Nonobstant les dispositions de l'alinéa b), le salarié temporaire ayant plus de l'équivalent de trois (3) mois au service de l'Employeur jouit de tous les avantages de la présente convention au prorata sauf:
- 1) le salarié temporaire n'a aucun droit d'ancienneté sauf quant au calcul du nombre de jours ou de semaines de vacances auxquels il a droit; cependant, s'il devient salarié régulier il acquiert ce droit d'ancienneté et celle-ci est alors calculée à compter de sa dernière date d'embauchage;
 - 2) quant aux congés maladie et congés spéciaux;
 - 3) quant au droit de grief en cas de congédiement et de mise à pied; cependant le salarié temporaire peut contester par voie de grief son congédiement après une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.

Ce droit ne s'applique que dans le cas où le salarié temporaire avait été embauché explicitement en remplacement d'un salarié absent du travail pour une période d'une durée déterminée ou approximative supérieure à la période d'essai. Ce droit ne s'applique pas si le salarié temporaire est congédié par le fait du retour au travail du salarié qu'il remplace. L'arbitre, s'il donne raison au salarié n'a pas le droit de le réinstaller ou de lui accorder des dommages pour une période excédant celle pour laquelle il a été embauché.

19.05

a) L'Employeur peut recourir aux services d'employés à temps partiel jusqu'au nombre indiqué en regard de chacun des services apparaissant ci-après;

- service de la publicité: 2
- service des petites annonces: 2
- service de la promotion: 1
- service de la rédaction: 2
- service du crédit: 1
- service de l'administration générale: 2
- service de l'imprimerie: 1
- service de l'informatique: nombre à être déterminé par la lettre d'entente annexée à la convention.

L'énumération de ces services est faite uniquement aux fins d'application du présent article.

b) Le nombre d'employés à temps partiel par service, tel qu'apparaissant à l'alinéa a) qui précède peut être modifié par entente entre les parties.

- 20.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail.
- 20.02 L'Employeur et le Syndicat forment dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective un comité paritaire formé de trois (3) personnes représentant l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat.
- 20.03 Le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année. Il se réunit également dans les plus brefs délais à la demande d'une des parties à la convention. Les réunions du comité ont lieu durant les heures de travail.
- 20.04 Les salariés qui participent aux réunions, enquêtes ou études du comité ne perdent ni salaire régulier ni aucun des droits découlant de la convention collective.
- 20.05 Le comité, ou chaque partie du comité, peut être assisté de conseillers extérieurs.
- 20.06 L'Employeur libère sur demande les salariés membres du comité pour tout travail, recherche ou enquête relié à la santé et/ou à la sécurité au travail.
- 20.07 Le comité doit:
- a) veiller à l'observance des règles de santé et sécurité stipulées par les lois et règlements du Québec;
 - b) enquêter sur tous les accidents avec blessures ou dommages matériels de même que sur les incidents, conditions de travail qui peuvent ou pourraient entraîner des accidents de travail, des maladies industrielles ou des dommages matériels;
 - c) mettre sur pied des programmes de formation et d'information en prévention des accidents de travail et des maladies industrielles pour tout le personnel. Cette formation et cette information sont transmises durant les heures de travail et n'encourent aucune perte de salaire régulier ni droit reconnu à la convention collective pour les salariés concernés.
- 20.08 L'Employeur remet aux membres du comité toutes les statistiques et données déclarées à la Commission de la santé et de la sécurité au travail ainsi que toute autre donnée permettant de mieux connaître la situation complète et détaillée de la santé et la sécurité au travail.
- 20.09 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête ou recherche sur la santé ou la sécurité des salariés doit s'effectuer en présence des membres de ce comité.

20.10

L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et/ou à la sécurité des salariés. Ces appareils doivent être conformes aux normes généralement reconnues.

20.11

Tout salarié exécutant un nouveau travail ou utilisant un équipement avec lequel il n'est pas familier a droit à une période d'entraînement théorique et pratique. La durée de cette période est celle nécessaire au salarié pour exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires maximales. Cet entraînement n'encourt aucune perte de salaire régulier, droit ou privilège.

20.12

L'Employeur devra, à chaque année, assumer les frais d'examens approfondis de la vue pour les employés affectés au travail sur écrans cathodiques par l'ophtalmologiste choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité. L'employé devra autoriser par écrit l'ophtalmologiste à remettre à l'Employeur et au Syndicat les résultats compilés. L'Employeur se réserve le droit de demander une contre-expertise.

20.13

Santé visuelle et écran cathodique

Lorsqu'il y a nécessité pour un salarié de porter des lunettes ou des lentilles cornéennes pour travailler sur écran cathodique et lorsque cette nécessité a été clairement démontrée par l'ophtalmologiste choisi par le Comité paritaire de sécurité et santé, l'Employeur s'engage à:

- a) défrayer les coûts pour l'achat de lunettes (lentilles et monture) pour un montant maximum de 125,00 \$ et, pour l'achat de lentilles cornéennes, pour un montant maximum de 200,00 \$;
- b) payer le montant maximum pour les lentilles cornéennes seulement lorsque l'ophtalmologiste jugera indispensable le port de lentilles cornéennes pour les salariés travaillant sur écran cathodique;
- c) payer 50% du montant total lorsqu'il s'agit de remplacer les lentilles des lunettes ou les lentilles cornéennes;
- d) payer les frais pour une nouvelle monture une fois tous les quatre (4) ans pour un montant maximum de 100 \$.

D'autre part, si un salarié brise ou perd ses lunettes ou ses lentilles cornéennes, il les fera remplacer à ses frais.

L'Employeur se réserve le droit de demander une contre-expertise du diagnostique de l'ophtalmologiste.

20.14

Pause santé

Les parties conviennent d'examiner le cas particulier de postes de travail nécessitant un usage ininterrompu de l'écran "VDT" pour l'exécution des tâches prévues à telle fonction durant la totalité de l'unité de travail. Dans ce cas, à moins qu'il ne puisse assigner l'employé à d'autres fonctions ne nécessitant pas l'usage du "VDT" durant son unité de travail pour les périodes convenues, l'Employeur

20.14 (suite)

accordera au titulaire de tel poste des pauses visuelles de dix (10) minutes vers le milieu de chaque demi-unité de travail. L'Employeur favorisera la mobilité du personnel pour diminuer l'exposition aux écrans.

20.15

a) Lorsqu'un salarié est déclaré partiellement invalide de façon permanente par la C.S.S.T. à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle et que cette invalidité le rend incapable de remplir les tâches de sa fonction, les parties doivent se rencontrer afin de trouver un poste pouvant convenir aux capacités physiques du salarié et qu'il est capable d'accomplir. Les déplacements des salariés affectés par la relocalisation de ce salarié doivent se faire en respectant la règle d'ancienneté générale et ils doivent être limités le plus possible. Le salarié handicapé conserve au moins son salaire actuel.

b) Lorsqu'un salarié est déclaré partiellement invalide suite à un accident ou une maladie autre que prévu en a), tel qu'attesté par son médecin traitant et que cette invalidité permanente le rend incapable de remplir les tâches de sa fonction, il est reconnu que ce salarié a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé et pour lequel il possède les exigences requises et ce, nonobstant les règles relatives à l'ancienneté. De plus, les parties peuvent convenir de tout autre moyen permettant la relocalisation de ce salarié. Ce salarié reçoit le salaire attaché à son nouveau poste.

L'Employeur se réserve la possibilité de procéder à une contre-expertise médicale par un médecin de son choix. En cas de désaccord entre les deux (2) médecins, ceux-ci s'entendent sur un troisième (3ième) médecin dont la décision est finale.

c) En aucun cas, les dispositions de l'alinéa b) ne peuvent permettre l'accès à un poste comportant un salaire supérieur au salaire actuel du salarié sauf si les règles générales de la convention collective le permettent.

ARTICLE 21

CLAUSES DIVERSES

- 21.01 L'Employeur s'engage à produire à ses frais, en nombre suffisant, une copie de la présente convention et à en remettre une copie à chaque employé. Le format et la présentation du texte feront l'objet de discussions entre les parties.
- 21.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 21.03 Le salarié peut en tout temps consulter son dossier personnel. Un officier syndical peut le faire également.
- 21.04 Le conseiller technique du Syndicat Canadien de la Fonction Publique peut assister à toute réunion des comités prévue à la présente convention collective.
- 21.05 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 septembre 1987. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf les dispositions relatives aux salaires qui entrent en application le 1^{er} octobre 1984 et toutes autres dispositions expressément précisées.

FAIT ET PASSÉ À QUÉBEC, ce 7 ième jour du mois de février 1985.

JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe
Quebecor Inc.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 1450
(Employés de bureau)

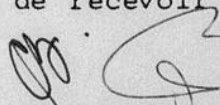

Jean-Claude Gauthier
André Bouché
Daniel Gauthier

Carole Lussier
Rolande Roy
Charlotte Lavalée

CB

ANNEXE "A"

Dispositions spéciales - téléphonistes - vendeurs

- a) Lors du départ d'un téléphoniste-vendeur ou d'une téléphoniste-vendeuse, celui-ci ou celle-ci continuera de recevoir ses commissions jusqu'à échéance de ses ventes. 
- b) Il est convenu que lors des vacances, ~~des congés de maternité et des congés de maladie~~, si l'Employeur est tenu de remplacer un téléphoniste-vendeur, le salarié remplaçant est rémunéré au taux de salaire régulier prévu à la convention, sans commission. Celle-ci est versée à l'employé titulaire du poste.
- 

ANNEXE "B"

A titre indicatif, le travail des commis généralement et sans se limiter est défini comme suit:

Commis intermédiaire:

Exécute des travaux de bureau, sous surveillance, en accord avec les méthodes et procédures établies, ce qui suppose une expérience préalable relativement aux pratiques courantes de l'entreprise. Sujet à vérification, peut s'occuper de la correspondance interne et externe de l'entreprise pour fins de description et d'explication. Le travail peut être spécialisé ou varié. Une connaissance des machines de bureau peut être nécessaire... et toute autre tâche connexe.

Commis sénior:

Peut s'acquitter de tâches avancées, compliquées ou de nature technique touchant les travaux routiniers mais nécessitant une interprétation ou une analyse s'appuyant sur une connaissance approfondie de l'entreprise, acquise à la suite d'un avancement progressif dans un secteur particulier de l'organisme. Nécessite peu ou pas de surveillance. Peut avoir à former des travailleurs. Peut recevoir des renseignements confidentiels et manipuler certains fonds. Peut s'occuper de la correspondance au niveau sénior et technique de l'entreprise... et toute autre tâche connexe.

ANNEXE "C"

SALAIRES

1) Salaires au 1er octobre 1984

1er octobre 1984

Téléphoniste-réceptionniste

A l'entrée	310,99 \$
Après trois (3) mois	329,28
Après un (1) an	347,57
Après deux (2) ans	365,85
Après trois (3) ans	393,31
Après quatre (4) ans	420,76

Commis sénéior

A l'entrée	329,28
Après trois (3) mois	365,85
Après un (1) an	393,31
Après deux (2) ans	420,76
Après trois (3) ans	448,19
Après quatre (4) ans	475,62
Après cinq (5) ans	493,93

Commis intermédiaire

A l'entrée	320,13
Après trois (3) mois	338,42
Après un (1) an	365,85
Après deux (2) ans	393,31
Après trois (3) ans	420,76
Après quatre (4) ans	448,19

Graphiste

A l'entrée	374,44
Après trois (3) mois	405,78
Après un (1) an	451,96
Après deux (2) ans	491,56
Après trois (3) ans	529,51
Après quatre (4) ans	569,10
Après cinq (5) ans	607,04

Commis préposé aux transmissions

A l'entrée	349,39
Après trois (3) mois	376,83
Après un (1) an	418,92
Après deux (2) ans	453,67
Après trois (3) ans	488,42

Commissionnaire

439,04

Téléphoniste-vendeur

A l'entrée	301,83
Après trois (3) mois	320,13
Après un (1) an	338,42
Après deux (2) ans	356,71
Après trois (3) ans	384,16

(en plus de la commission prévue à l'alinéa 4) qui suit)

- 2) au 1^{er} octobre 1985, les salaires de base ci-haut mentionnés seront majorés du même pourcentage que l'augmentation de l'**indice des prix à la consommation** publié par STATISTIQUES-CANADA pour la région de Québec (indice publié en septembre 1985 versus celui publié en septembre 1984); si ce pourcentage est inférieur à 3%, ces salaires seront majorés de 3%;
- 3) au 1^{er} octobre 1986, les salaires de base majorés seront de nouveau majorés du même pourcentage que l'augmentation de l'**indice des prix à la consommation** publié par STATISTIQUES-CANADA pour la région de Québec (indice publié en septembre 1986 versus celui publié en septembre 1985); si ce pourcentage est inférieur à 5%, ces salaires seront majorés de 5%; si ce pourcentage est supérieur à 8%, ces salaires seront majorés de 8%.
- 4) Commissions (Téléphoniste-vendeur)
- Le premier: 4 000 \$ - 1.5 % (4 750 \$ - période de 5 sem.)
Le deuxième: 4 000 \$ - 2.0 % (4 750 \$ - période de 5 sem.)
Le troisième: 4 000 \$ - 2.5 % (4 750 \$ - période de 5 sem.)
- 5) Prime de soir
- Les salariées dont les heures régulières de travail ne se situent pas complètement entre 8:00 heures et 20:30 heures recevront une prime de soir de six dollars (6,00 \$) à compter de la signature, de sept dollars (7,00 \$) à compter du 1^{er} octobre 1985 et de huit (8,00 \$) à compter du 1^{er} octobre 1986.
- 6) Les primes suivantes sont considérées incluses dans le salaire aux fins du régime d'assurances collectives:
- la prime de responsabilité du responsable du graphisme régulier;
 - la prime de responsabilité du responsable des téléphonistes-réceptionnistes régulier.

CB

ANNEXE "D"

Liste officielle d'ancienneté

- .01 Dans les soixante (60) jours suivants la signature de la présente convention, l'Employeur affichera la liste d'ancienneté (au 1^{er} janvier 1985) des salariés réguliers visés par la présente convention et en remettra copie au Syndicat.
- .02 Les salariés qui contesteront leur ancienneté auront trente (30) jours de calendrier pour déposer une réclamation écrite à la personne désignée sur l'affichage. Cette réclamation devra être signée par le Syndicat.
- .03 Les parties se rencontreront pour tenter de régler ces dossiers et, à défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, le litige pourra être porté à l'arbitrage par le Syndicat, par écrit.
- .04 La liste officielle sera mise à jour à chaque année par la suite.
- .05 Les délais prévus à la présente annexe pourront être modifiés par écrit par les parties.

ANNEXE "E"

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCES-COLLECTIVES

Entente intervenue:

ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
 une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
 PUBLIQUE, section locale 1450
 (Employés de bureau)

.01 L'employeur convient d'apporter les modifications requises aux polices d'assurances-collectives afin qu'elles prévoient au moins les couvertures ci-après décrites pour les employés visés par la présente entente.

.02 La protection d'assurance-vie de base sera:
deux (2) fois le salaire annuel assurable, maximum de protection 110 000 \$.

.021 En plus du montant prévu au paragraphe .02, s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra:

TABLEAU DES PRESTATIONS

Perte accidentelle de:

- | | |
|--|----------------------------------|
| a) la vie ----- | le capital assuré |
| b) un bras ou une jambe ----- | le trois quart du capital assuré |
| c) une main ou un pied ----- | la moitié du capital assuré |
| d) l'audition complète -----
des deux oreilles | la moitié du capital assuré |
| e) la vue d'un oeil ----- | la moitié du capital assuré |
| f) pouce et index de la -----
même main ou les quatre
doigts de la même main | le quart du capital assuré |

Le terme "mutilation" s'entend comme perte d'usage d'un membre de façon totale et permanente.

Joz. Si ~~le participant~~ ^{l'assuré} subit plus d'une perte à l'occasion d'un même accident ou plus d'un accident survenant au cours d'une seule et même période de 365 jours, une seule prestation est versée, en l'occurrence la plus élevée.

.03

L'assuré pourra aussi acquérir une protection additionnelle d'assurance-vie, s'il en assume tous les coûts selon l'une ou l'autre des hypothèses suivantes:

- a) une unité de 25 000 \$ ou,
- b) deux unités de 25 000 \$ chacune ou,
- c) trois unités de 25 000 \$ chacune ou,
- d) quatre unités de 25 000 \$ chacune.

Des preuves d'assurabilité seront exigées par l'assureur pour la quatrième tranche de 25 000 \$.

.031

En plus du montant prévu au paragraphe .03, s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra:

TABLEAU DES PRESTATIONS

Perte accidentelle de:

a) la vie -----	le capital assuré en assurance-vie additionnelle
b) un bras ou une jambe -----	le trois quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle
c) une main ou un pied -----	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
d) l'audition complète ----- des deux oreilles	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
e) la vue d'un oeil -----	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
f) pouce et index de la ----- même main ou les quatre (4) doigts de la même main	le quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle

.032

L'Employeur s'engage à faire étudier la structure des cotisations des employés à l'assurance-vie additionnelle dans les 90 jours de la signature de la présente lettre d'entente de façon à tenir compte de l'âge, du sexe et des habitudes de tabagisme de l'assuré.

.04

L'assurance-vie des personnes à charge pour un assuré ayant une protection pour personnes à charge sera la suivante:

conjoint: 5 000 \$
enfant de 24 heures et plus: 3 000 \$

.05

Aucune rente de survie ne sera accordée.

a) L'assurance-salaire à court terme sera la suivante:

Prestation de ----- 75% du salaire assurable, toutes sources: maximum: 41 250 \$ de prestations par année civile.

Indexation: ----- Non.

Durée: ----- À partir de la 8^{ieme} journée de calendrier pendant seize (16) semaines.

Exonération ----- À compter de la 2^{ieme} semaine des primes: ne d'invalidité.

b) L'assurance-salaire à long terme sera la suivante:

Prestation de ----- 70% du salaire assurable, toutes sources: maximum: 38 500 \$ de prestations par année civile.

Indexation: ----- Non.

Durée: ----- À partir de la 18^{ieme} semaine jusqu'à 65 ans.

Exonération des ----- À compter de la 2^{ieme} semaine primes: ne d'invalidité.

L'assurance-maladie accordera les protections suivantes:

a) **Chambre privée ou semi-privée:**

100% du coût jusqu'à concurrence de 28 \$ par jour, sans limite quant au nombre de jours. Si le gouvernement hausse le coût de la chambre semi-privée, le maximum applicable sera haussé d'autant.

b) **Co-assurance:**

Après déduction d'une seule franchise de 25 \$ applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile, 90% des dépenses admissibles définies ci-dessous:

Médicaments: Les médicaments vendus par un pharmacien ou par un médecin dûment autorisé, prescrit par un médecin ou un dentiste.

Professionnels: Les honoraires d'ostéopathes, naturopathes et podiatres:

- 20 \$ par visite;
- un maximum global et par année civile de 400 \$ par assuré.

Les honoraires de physiothérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes et audiologistes:

- 20 \$ par visite un maximum global et par année civile de 400 \$ par assuré.

Professionnels: (suite)- Les honoraires de chiropraticiens:

- 20 \$ par visite;
- 50 \$ par assuré, par année civile, pour des examens Rayons X.
- un maximum global et par année civile de 400 \$ par assuré.

Psychologue, ----- À 50%, max. global de 400 \$
psychanalyste: par année civile par assuré.

Ambulance:

Les frais de transport en ambulance (aller et retour) au plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis, y compris le transport aérien en cas d'urgence.

Chirurgie plastique:

Les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident survenu en cours d'assurance.

Dentiste:

Les honoraires d'un chirurgien dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies du fait d'un accident survenu en cours d'assurance.

Laboratoires et radiographies:

Frais d'analyses de laboratoires et de radiographies.

Infirmière privée:

Jusqu'à 150 \$ par jour, maximum de 3 000 \$ par année civile pour les services d'une infirmière autorisée, lorsque ces services sont prescrits par un médecin, à condition qu'elle ne vive pas sous le toit du malade, ni ne lui soit apparentée.

Appareils:

Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature. Achat de membres artificiels, bandages herniaires, corset, béquilles, attelles, plâtre, souliers orthopédiques, (une paire par année) et autres appareils orthopédiques.

Maison de convalescence:

Les frais de séjour dans une maison de convalescence lorsque le séjour a été prescrit par un médecin. L'expression "maison de convalescence" désigne un établissement spécialisé comme un sanatorium, une clinique, une section ou un service particulier ayant conclu avec l'hôpital une entente relative aux transferts.

.07 (suite)

Hôpital hors Canada:

En cas d'urgence, remboursement de la chambre semi-privée jusqu'à un maximum de 75 \$ can. par jour. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.

Soins hors Canada:

Soins médicaux et chirurgicaux nécessaires en cas d'urgence alors que la personne assurée est temporairement à l'extérieur du Canada. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.

.08

L'assurance soins-dentaires accordera les protections suivantes:

Cédule de l'Association des Chirurgiens dentistes du Québec: en vigueur

Franchise:

Une seule franchise de 50 \$ est applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile.

Co-assurance:

- 100% pour les traitements de base
- 50% pour les traitements majeurs
- 50% pour les traitements d'orthodontie.

Maximum: traitements de base:

- 1 000 \$ la première année
- 1 500 \$ les années subséquentes

Traitements majeurs

- 500 \$ la première année
- 1 000 \$ les années subséquentes

Traitement d'orthodontie: - 1 000 \$ à vie

Les frais assurés sont:

Traitements de base:

- a) Examen buccal clinique (maximum: un par six mois)
- b) Radiographies et laboratoires:
 - radiographie panoramique (maximum: une par vingt-quatre mois);
 - radiographies périapicales, occlusales et interproximales (maximum: une série complète par six mois);
 - radiographies et analyses de laboratoire nécessaires pour fins de chirurgie dentaire.
- c) Prophylaxie: nettoyage et détartrage des dents (maximum: une fois par six mois).
- d) Application topique de fluorure (maximum: un traitement par six mois).
- e) Extraction, y compris alvéolectomie lors de l'extraction d'une dent, ablation de tumeurs, de kystes ou de néoplasmes, incision et drainage d'abcès.

Traitements de base: (suite)

- f) Obturations par amalgames, silicates ou résine acrylique et obturations composites.
- g) Installation de prothèses destinées à conserver les espaces causés par la perte de dents primaires ou dans le but de corriger de mauvaises habitudes.
- h) Anesthésie générale nécessaire lors de chirurgie dentaire.
- i) Consultations demandées par le dentiste traitant.
- j) Garnissage et rebasage de dentiers existants.
- k) Traitement endodontique.
- l) Traitement périodontique.

Traitements majeurs:

- a) Couronnes, corps coulés et incrustation, y compris les obturations en or ou en porcelaine contre-plaquée, si les autres matières ne conviennent pas.
- b) Fabrication de prothèses initiales fixes ou amovibles, complètes ou partielles.
- c) Remplacement de prothèses existantes, fixes ou amovibles, complètes ou partielles, si le remplacement est nécessaire dans les circonstances suivantes:
 - . l'extraction de dents naturelles alors que la personne est assurée;
 - . la prothèse existe depuis cinq ans ou plus et ne peut plus être utilisée;
 - . le remplacement d'une prothèse temporaire moins de douze mois après son installation.
- d) Traitement de chirurgie dentaire non prévu dans les soins ordinaires.

Orthodontie:

- a) Les frais raisonnables engagés pour des traitements orthodontiques donnés par un orthodontiste pour corriger les irrégularités dentaires chez un enfant à charge, âgé d'au moins six ans mais de moins de dix-neuf ans au moment où le traitement commence.
- b) Les prothèses orthodontiques.

Les contributions des salariés seront, pour la durée de la convention collective établies comme suit:

- a) Le salarié ayant choisit l'option "Sans personne à charge":
0.5% de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de 55 000 \$.
- b) Le salarié ayant choisit l'option "Avec personnes à charge":
2 \$ par semaine + 0.5% de son salaire assurable.
Le salaire assurable maximum est de 55 000 \$.

.09 (suite)

c) L'Employeur paie le solde du coût des protections et conserve la part des employés dans le rabais de cotisations à l'Assurance-chômage faisant suite à l'enregistrement du Régime de l'assurance-salaire de courte durée.

.10

L'Employeur fera parvenir au syndicat dans les sept (7) jours de leur réception, une copie des documents suivants:

- Police maîtresse incluant les avenants actuels ou à venir, telle que transmis par l'assureur.
- Relevé d'expérience des syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.), tel que transmis par l'assureur.
- Description des coûts, telle que transmis par l'assureur.
- Copies de factures, telles que transmis par l'assureur.
- Preuve d'enregistrement CEIC.
- Taux de réduction de cotisation par l'enregistrement à la CEIC.

.11

L'employé régulier à temps plein ou à temps partiel est couvert par la présente lettre d'entente. Cependant, si l'employé est à temps partiel pour moins que mi-temps, l'Employeur supporte uniquement les coûts de l'option "sans personne à charge", l'excédent pour l'option "avec personnes à charge" étant au frais de l'employé.

.12

Aux fins d'application d'assurances collectives on entend par "salaire assurable" le taux annuel de rémunération normale reçu de l'Employeur par un employé pour les services effectifs ou présumés, abstraction faite surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature, allocations de dépenses et autres paiements spéciaux, sous réserve d'un taux annuel maximum que peut fixer l'assureur mais non inférieur à un maximum annuel de 55 000 \$.

Les exclusions sus-mentionnées ne s'appliquent pas si les parties ont convenu dans la convention collective qu'elles font parties du salaire aux fins d'assurance.

Par dérogation, pour un employé rémunéré en tout ou en partie sur une base de commissions, le mot salaire désigne le taux annuel de rémunération normale telle que définie précédemment à laquelle il faut ajouter les commissions ou avances si supérieures, versées au cours de l'année civile qui précède immédiatement l'événement ouvrant droit aux prestations. Le taux annuel d'un tel employé est sujet à un maximum de 55 000 \$.

Si, au cours de l'année précédente, des commissions ou avances ont été payées pour une période inférieure à un (1) an de service, on annualise le montant ainsi payé.

Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, le taux annuel de rémunération normale s'entend du taux annuel de salaire établi au prorata du régime d'emploi régulier du salarié.

- .13 Les modifications prévues dans la présente entente entreront en vigueur le premier jour du mois de mars 1985.
- .14 Aucune modification aux bénéficiaires ne sera faite sans l'accord du syndicat.
- .15 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

CBG

ANNEXE "F"

RÉGIME DE RENTES POUR LES EMPLOYÉS DE QUEBECOR INC. ET SES FILIALES

Dispositions applicables aux employés du Journal de Québec,

Représentés par: LES SYNDICATS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
affiliés au (S.C.F.P.)

Le Journal de Québec, une division de Groupe Quebecor Inc. (ci-après appelé l'Employeur), s'engage à ce que le régime de rentes pour les employés de Quebecor inc. et ses filiales soit modifié de la façon suivante pour les employés du Journal de Québec représentés par les Syndicats affiliés au Syndicat Canadien de la Fonction publique (ci-après appelé le Syndicat). A moins de précisions contraires, les dispositions du régime de rentes de Quebecor inc. et ses filiales s'appliquent.

.01

DÉFINITIONS

Intérêt:

La moyenne sur cinq (5) ans se terminant au 31 décembre précédent des taux de dépôts d'épargnes non-transférables par chèque (série B14019 de la revue de la Banque du Canada).

Indice financier:

La moyenne sur cinq (5) ans se terminant le 31 décembre précédent du taux de rendement moyen des obligations à terme de 10 ans ou plus du gouvernement du Canada (série B14013 de la revue de la Banque du Canada).

.02

ADMINISTRATION

Quebecor inc. administre le régime selon les dispositions du règlement.

De plus, dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la fin de l'année civile, l'Employeur s'engage à remettre à un représentant désigné par les Syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.) une copie des documents suivants:

- les modifications apportées au régime durant l'année civile;
- le dernier rapport actuariel déposé à la Régie des rentes du Québec;
- la déclaration annuelle de renseignements déposée à la Régie des rentes du Québec;
- les états financiers vérifiés de la caisse;
- une liste des placements de la caisse au 31 décembre précédent.

Une fois par année civile, l'Employeur remet à chaque employé son relevé individuel des prestations.

.03

GESTION DE LA CAISSE

L'Employeur s'engage à remettre au représentant des Syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.) le rapport du gestionnaire de la caisse dans les sept (7) jours suivant le dépôt dudit rapport.

De plus, lorsqu'il y aura une réunion entre Quebecor inc. et le gestionnaire de la caisse, deux (2) observateurs désignés par les Syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.) pourront assister à cette réunion. Ces observateurs seront avisés une (1) semaine précédant la réunion.

.04

PARTICIPATION

La participation est obligatoire pour tout employé admissible au régime.

.05

DATES DE RETRAITE

1. Date normale de retraite: le dernier jour du mois précédant le soixante-onzième (71^{ième}) anniversaire de naissance.
2. Date facultative de retraite: un employé peut se retirer sans aucune réduction actuarielle à partir de son soixante-cinquième (65^{ième}) anniversaire de naissance.
3. Date anticipée de retraite: à partir de cinquante-cinq (55) ans, la rente est alors réduite actuariellement entre la date de retraite et le soixante-cinquième (65^{ième}) anniversaire de naissance.

.06

INDEXATION DES RENTES AVANT LA DATE EFFECTIVE DE LA RETRAITE

1. Rentes créditées du 1^{er} novembre 1974 au 31 décembre 1983 (ajustées au 31 décembre 1983 sur la base du salaire moyen de 1981, 1982 et 1983) et rentes créditées du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1985:

le 31 décembre de chaque année, les rentes des membres actifs et anciens membres ayant droit à une rente différée qui sont créditées le 31 décembre précédent sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 5.5%.
2. Rentes créditées après le 31 décembre 1985:

le 31 décembre de chaque année, les rentes des membres actifs et anciens membres ayant droit à une rente différée qui sont créditées le 31 décembre précédent sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 3.25%.

.07

INDEXATION DES RENTES APRES LA DATE EFFECTIVE DE RETRAITE

Le 1^{er} février de chaque année, les rentes en cours de paiement créditées de l'année civile précédente sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 7%. Pour un employé s'étant retiré au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} février, le pourcentage sera calculé au prorata des mois écoulés depuis sa retraite.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI POUR RAISON
AUTRE QUE LE DÉCÈS OU LA RETRAITE

1. Moins de 45 ans d'âge ou moins de 10 ans de service:

Le participant a alors le choix entre:

- a) Le remboursement de ses cotisations avec intérêt;
- b) Laisser ses cotisations dans la caisse et avoir droit à la somme de:
 - i) un pourcentage de la rente créditée au moment du départ payable à 65 ans selon le tableau suivant:

entre 0 et 5 ans de service: 50%
plus de 5 ans de service: 100%
 - ii) l'excédent des cotisations de l'employé sur 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis au départ à l'égard du service après le 31 décembre 1985. Ce montant peut, au choix de l'employé:
 - être laissé dans le régime et servir à augmenter sur base d'équivalence actuarielle la rente différée en i) ci-dessus;
 - être transféré dans un autre régime enregistré;
 - être remboursé à l'employé.

2. 45 ans d'âge et 10 ans de service:

Le participant doit alors laisser ses cotisations dans la caisse et a droit à la somme de:

- a) La rente créditée au moment du départ, indexée par la suite et payable à 65 ans;
- b) l'excédent des cotisations de l'employé sur 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis au départ à l'égard du service après le 31 décembre 1985. Ce montant devra être laissé dans la caisse et servir à augmenter sur base d'équivalence actuarielle, la rente différée mentionnée en a) ci-dessus.

3. Retraite:

Si les cotisations de l'employé excèdent 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis à la retraite à l'égard du service après le 31 décembre 1985, la rente est augmentée sur une base actuarielle d'autant.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-dessus, un participant peut retirer au comptant jusqu'à 25% de la valeur actuarielle des bénéfices crédités en a) et b) ci-dessus; la rente qu'il recevra à 65 ans sera alors réduite d'un montant actuariellement équivalent au remboursement.

RACHAT D'ANNÉES DE SERVICE

- a) Rente achetée: un employé peut racheter jusqu'à 5 années civiles de service. La rente qui lui sera créditée comportera les mêmes modalités d'application que celles prévues au règlement actuel, tel que modifié par les présentes.
- b) Cotisations de l'employé: la cotisation que l'employé aurait dû verser dans la caisse compte tenu du salaire qu'il a reçu durant l'année qui est rachetée, accumulée avec intérêt au taux de rendement de la caisse.
- c) Cotisations de l'Employeur: le solde du coût afin de capitaliser l'année de service qui est rachetée.
- d) Modalités de rachat:
- L'employé désirant racheter des années de service doit en faire la demande écrite dans les quatre (4) mois qui suivent la signature de la présente entente;
 - l'Employeur communiquera le montant que l'employé devra verser pour chacune des années de service qu'il désire racheter dans le mois qui suit ainsi que les éléments ayant servi au calcul effectué pour arriver à un tel montant. La cotisation requise de l'employé s'accumulera au taux de rendement de la caisse jusqu'à ce que le premier versement à l'égard de l'année de service rachetée débute;
 - l'employé aura jusqu'au plus tard le 1er novembre 1985 pour faire connaître à l'Employeur, par écrit, sa décision définitive et son intention quant au nombre d'années de service qu'il désire racheter;
 - par la suite, à compter du 1er janvier 1986 l'employé qui aura pris une telle décision rachètera, par ses versements hebdomadaires, une (1) année de service par période de douze (12) mois. Si les cotisations requises par l'employé excèdent les maximums déductibles pour fins d'impôt, l'excédent sera reporté l'année suivante en autant que le total de ses cotisations pour l'année suivante n'excède pas les maximums déductibles d'impôt;
 - l'employé dispose de six (6) années pour racheter cinq (5) ans de service;
 - un employé pourra en tout temps cesser de racheter des années de service. La décision est toutefois irrévocable. Si, à ce moment, les cotisations versées sont inférieures aux cotisations requises pour la période de douze (12) mois en cause, la rente sera réduite proportionnellement;
 - un employé pourra en tout temps verser en un seul paiement le solde total des cotisations requises pour compléter le rachat de ses années de service.

.10

COMPTABILITÉ SÉPARÉE

L'Employeur s'engage à établir une comptabilité séparée reflétant la situation du groupe d'employés couvert par cette entente. Le tout sera toutefois sujet à la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

.11

MODIFICATIONS

Les dispositions du régime de rentes de Quebecor inc. et ses filiales, tel que modifiées par cette entente et en autant qu'elles s'appliquent aux employés couverts par ladite entente ne peuvent être modifiés sans l'accord du Syndicat.

12.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette entente entre en vigueur le premier (1^{er}) jour du mois de janvier 1986.



LETTRE D'ENTENTE

Intervenue:

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,** section locale 1450
(Employés de bureau)

-
- .01 Les parties reconnaissent que les secrétaires du directeur-général et du contrôleur et du directeur commercial sont des secrétaires administratives exclues de l'unité d'accréditation.
- Advenant une vacance ou la création de l'un de ces postes, l'Employeur examinera la possibilité de combler le poste par une salariée de l'unité de négociation.
- .02 La secrétaire du directeur de la production sera incluse dans l'unité de négociation à compter de la signature de la présente convention et sa rémunération sera établie selon l'échelle de commis sénior.
- .03 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour de février 1985.

Pour l'Employeur

Jean Paul Hill
André Bindi
Daniel Leude

Pour le Syndicat

Carol Bussières
Rolande Roy
Charles Lavelle

CSG

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,** section locale 1450
(Employés de bureau)

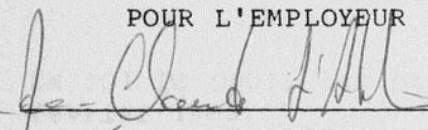

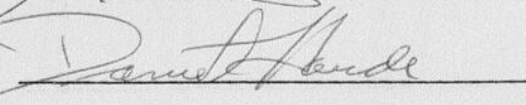
Objet: Responsable du graphisme

Nonobstant toute disposition de la convention incompatible avec les termes de la présente, il est convenu que:

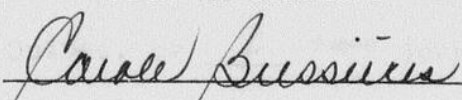
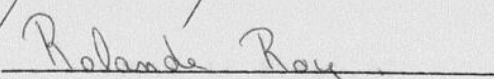

- .01 Le responsable du graphisme sera sous la juridiction de la direction des ventes; il doit voir à la réalisation des échéanciers de production et, il détient l'autorité nécessaire pour juger de la qualité et de la productivité dans le travail des autres graphistes. Le responsable du graphisme ne détient toutefois pas le pouvoir d'engager ou de congédier. En cas d'absence du salarié qui bénéficie de cette prime, il est entendu que l'Employeur le remplace par un autre employé graphiste, selon l'ordre d'ancienneté parmi les graphistes présents.
- .02 Une prime de responsabilité équivalent à 20% de son salaire lui est versée hebdomadairement.
- .03 Cette lettre d'entente peut être annulée par l'une des parties sur avis de trente (30) jours.
- .04 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

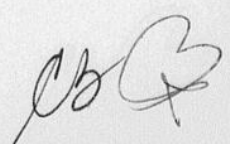
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 17 ième jour de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



LETTRE D'ENTENTE

Intervenue:

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
une division de Groupe Quebecor Inc.

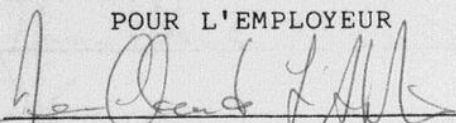

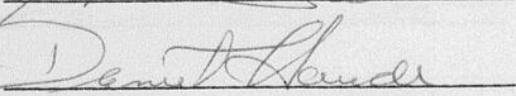
ET: **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1450**
(Employés de bureau)

Objet: Surveillante des téléphonistes - réceptionnistes

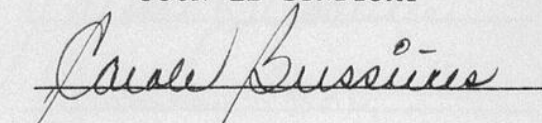
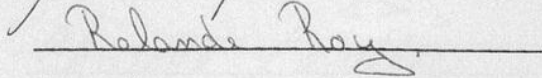
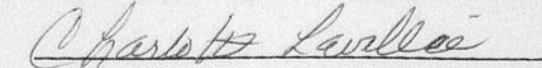
- .01 La surveillante assume les responsabilités suivantes:
- a) prépare, vérifie et s'assure que les horaires sont respectés;
 - b) voir au remplacement lors d'absence pour vacances, maladie, congés spéciaux, etc.;
 - c) supervise l'entraînement des téléphonistes - réceptionnistes;
 - d) rédige hebdomadairement les rapports de temps supplémentaire et des absences;
- .02 Une prime de trente-cinq (35,00 \$) non assujettie au temps supplémentaire est payée hebdomadairement.
- En cas d'absence du salarié qui bénéficie d'une façon régulière de cette prime, soit pour maladie de plus de quatre (4) jours consécutifs ou soit pour les vacances, il est entendu que l'Employeur la remplace par un autre employé téléphoniste - réceptionniste, selon l'ordre d'ancienneté parmi les téléphonistes - réceptionnistes disponibles.
- .03 Cette lettre d'entente peut être annulée par l'Employeur ou l'employé sur un avis de trente (30) jours.
- .04 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

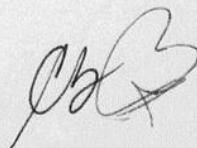
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



LETTRE D'ENTENTE

Intervenue:

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,** section locale 1450
(Employés de bureau)

Objet: Commis intermédiaire aux annonces classées (décès)

.01 Salarié à temps complet:

Le salarié à temps complet remplissant ce poste travaille du lundi au jeudi de midi (12:00) à vingt heures trente (20:30). La période de repas non-rémunérée sera de dix-sept (17) heures à dix-sept heures trente (17:30) et les périodes de pause-café seront prises avant le repas.

.02 Salarié à temps partiel:

Le salarié à temps partiel remplissant ce poste travaille:

- le vendredi selon le même horaire et aux mêmes conditions que le salarié à temps complet;
- le samedi et le dimanche, de seize heures quinze (16:15) à vingt-et-une heure quinze (21:15), avec une demi-heure de repas payée et une période de pause-café prise au tout début de la journée.

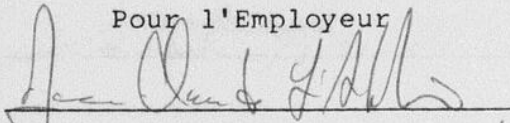
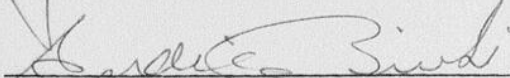
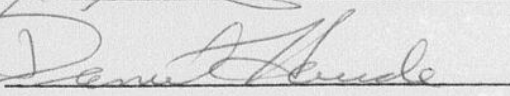
.03 Selon le cas, la prime de soir sera versée.

.04 La présente entente pourra être modifiée par les parties.

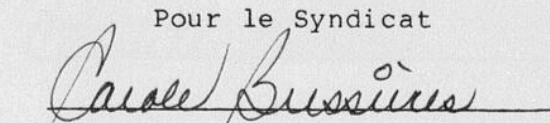

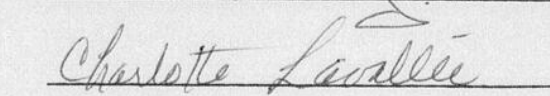
.05 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

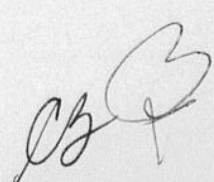
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour de février 1985.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat



LETTRE D'ENTENTE

Intervenue:

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
une division de Groupe Quebecor Inc.

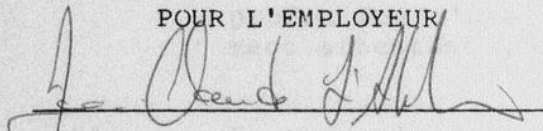
ET: **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,** section locale 1450
(Employés de bureau)


Objet: Commis préposés aux transmissions et à la documentation

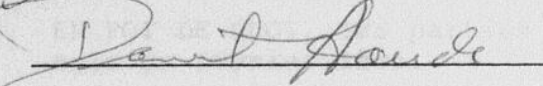
- .01 Le commis préposé aux transmissions et à la documentation travaille trois (3) jours de douze (12) heures consécutives, situées entre 12:00 et 02:00 heure, incluant une période de repos rémunérée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) prise sur les lieux du travail.
- .02 La rémunération du commis préposé aux transmissions et à la documentation est celle prévue à l'annexe "C" pour une semaine normale de trente-six (36) heures.
- .03 Il est préposé à la réception, à l'acheminement et à la transmission des textes et des photographies provenant de machines électroniques; il reçoit et achemine également les nouvelles provenant des téléscrip-teurs ou toute autre tâche connexe.
- .04 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour du mois de février 1985.

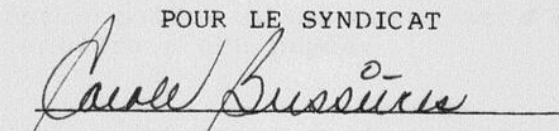
POUR L'EMPLOYEUR

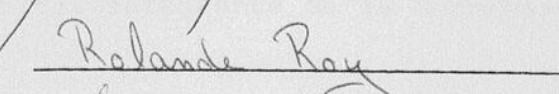


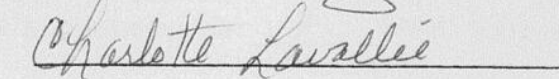


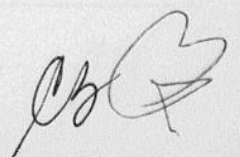


POUR LE SYNDICAT









LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 1450
(Employés de bureau)

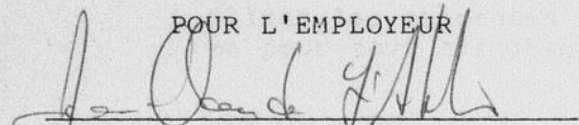
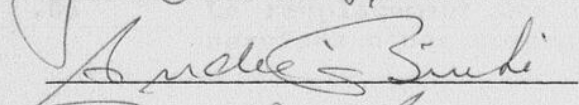
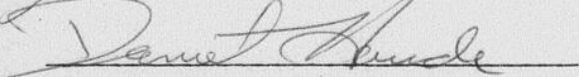
Objet: commissionnaires

Nonobstant toute disposition de la convention incompatible avec les termes de la présente:

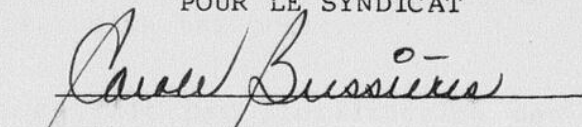
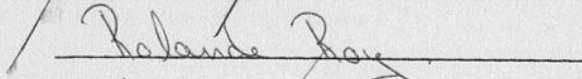
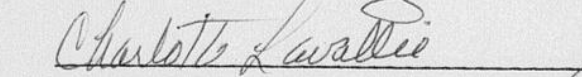
- .01 La semaine régulière de travail sera de quatre (4) jours de huit heures trente minutes (8:h30) à l'exclusion de la période de repas d'une heure (1) non rémunérée.
- La journée régulière de travail se situe entre huit heures (8:h00) et dix-huit heures (18:h00).
- .02 Les allocations hebdomadaires suivantes (incluant les vacances et congés maladie) leur seront versées.
- a) une allocation fixe de soixante-douze dollars et cinquante cents (72,50 \$);
- b) une allocation de cent six dollars et trente-huit cents (106,38 \$) indexée trimestriellement selon l'augmentation moyenne du prix de l'essence pour la région de Québec. La date de base est le 1^{er} février 1985.
- .03 L'Employeur s'engage à leur verser, jusqu'à concurrence de cent vingt dollars (120,00 \$) un montant équivalent à la différence entre le coût d'une assurance automobile pour plaisir et le coût d'une assurance automobile pour le plaisir et les affaires garantissant une protection minimum de cent mille dollars (\$100,000.00) pour dommages à autrui sur production d'une copie de cette police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière a été payée.
- .04 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

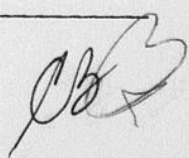
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour du mois de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



LETTRE D'ENTENTE

Intervenue:

ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1450
(Employés de bureau)

Objet: Gardiens de l'édifice

.01 Les gardiens de l'édifice travaillent trente-quatre (34) par semaine. Le temps de repas ainsi que les périodes de repos sont inclus dans les horaires des gardiens. L'horaire de travail est le suivant:

a) Gardien de fin semaine: (M. Jacques Britten)

- vendredi: de 0:h00 à 8:h30
- samedi: de 0:h00 à 12:h00
- dimanche: de 23:h30 (samedi) à 13h:00

b) Gardien de semaine: (poste à ouvrir)

- du lundi au jeudi: de 0:h00 à 8:h30

c) Lors de l'ouverture du poste prévu en b), M. Jacques Britten aura la possibilité de prendre cet horaire.

.02 Salaire: selon l'échelle de commis intermédiaire (annexe "C"). Toutefois, monsieur Jacques Britten continuera d'être rémunéré selon l'échelle de commis sénieur.

.03 Ils ont droit à tous les jours fériés de la présente convention; tel jour tombant du lundi au vendredi est payé sur la base hebdomadaire de trente-quatre heures (34). Advenant qu'un de ces congés coïncide avec le samedi, le dimanche ou les deux, il prend ce/ces congés.

Si l'un des jours fériés tombe pendant les vacances, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou à une (1) journée de congé reportée à un moment déterminé après entente avec son supérieur immédiat ou à une journée de salaire selon son choix.

.04 Dans les meilleurs délais suivant la signature de la présente convention, l'Employeur mettra fin au contrat avec l'agence de sécurité actuelle et ouvrira un poste additionnel de gardien. Ce poste sera accordé au candidat salarié régulier qui a le plus d'années de service pour l'Employeur, peu importe son unité de négociation à la condition qu'il remplisse les exigences normales de l'emploi. Il en est de même pour tout affichage ultérieur d'un tel poste.

.05 Le remplacement des gardiens se fait par l'utilisation des services d'une compagnie spécialisée en sécurité.

LETTRE D'ENTENTE (suite)

Objet: Gardiens de l'édifice (suite)

.06 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour de février 1985.

Pour l'Employeur

Jean-Claude L. L...
André B...
Dominic H...

Pour le Syndicat

Carole Bussières
Rolande Roy
Charlotte Lavoie

CB

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 1450
(Employés de bureau)

Objet: service de la publicité

- .01 Au service de la publicité, les parties mettront à l'essai pour une période de dix (10) semaines, un horaire de travail convenu entre les parties dans les deux (2) semaines suivant la signature de la présente convention.
- .02 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour du mois de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

Jean-Claude F. M.
André Buisson
Dorval Lussier

POUR LE SYNDICAT

Carole Bussières
Rolande Roy
Charlotte Lavallée

CB

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue:

ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 1450
(Employés de bureau)

Objet: Service de l'informatique

.01 À compter du 1^{er} octobre 1985, les parties conviennent que les salariés du service de l'informatique de l'Employeur seront régis par la présente convention telle qu'adaptée suivant le mécanisme qui suit.

Toutefois, le directeur du service, le directeur-adjoint et l'analyste-programmeur, soit, à la signature de la présente convention, MM. Gilles Normandin, Marcel Martel et Louis Chrétien, ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation.

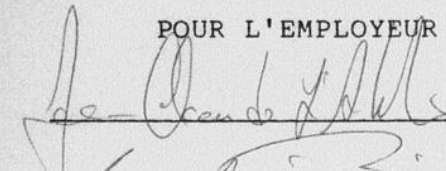
.02 À compter du 1^{er} juin 1985 ou de toute autre date convenue entre les parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir de dispositions spécifiques devant couvrir les salariés du service de l'informatique. Tant qu'une entente n'est pas intervenue les conditions de travail ne sont pas modifiées.

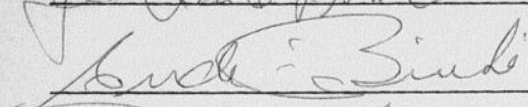
.03 L'entente à intervenir fera partie intégrante de la convention collective.

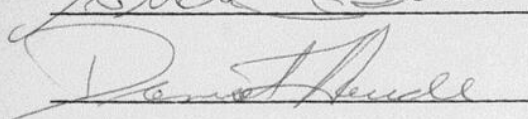
.04 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour du mois de février 1985.

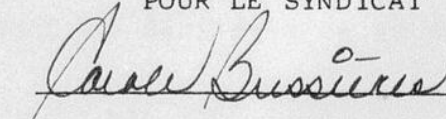
POUR L'EMPLOYEUR

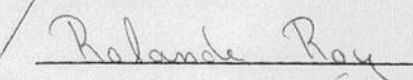


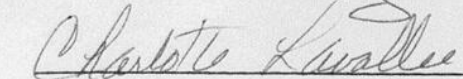




POUR LE SYNDICAT











La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Entente Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22211-04
Date	Signature 85-04-24	Reception 85-04-30	Durée	Du	Au
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 2808 2022, Lavoisier Suite 212 Ste-Foy, Qué. G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant JOURNAL DE QUEBEC UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qué. G1M 2E9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties QUEBECOR INC. 255 est, rue Roy Montréal, Québec H2W 2N6 Att.: Mad. Joanne Grenier	Région <u>03-03</u> Activité <u>2890-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Horaire des téléphones - réceptionnistes

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therèse Demers</i>	Date 85-05-15

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (054)

RECHERCHE

.03 Vendredi de 16:30 à 24:00
Cet horaire sera comblé par un salarié à temps partiel.

En cas d'annulation de cette entente l'horaire temps partiel pourrait redevenir le samedi 12:00 à 16:00 et le dimanche de 13:00 à 16:00.

Cette entente peut être annulée par les parties avec un préavis écrit de 30 jours.

Ce nouvel horaire sera appliqué le 12 mai 1985.

Signé à Québec ce 24 ième jour de Avril 1985

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 2808
(Employés de bureau)

85
MAY 30 12:44
SR

Objet: Horaire des téléphonistes - réceptionnistes

Nonobstant toutes dispositions contraires dans la présente convention collective, les parties s'entendent pour appliquer l'horaire suivant pour les téléphonistes-réceptionnistes.

.01 deux salariées travailleront:

du lundi au jeudi de 8:30 à 16:30;
et du lundi au jeudi de 16:30 à 24:00.

Rolande Roy et Sylvie Matasoff seront assignées à ces horaires et à toutes les semaines il y aura rotation entre elles.

.02 une salarié travaillera selon l'horaire suivant:

vendredi de 8:30 à 16:30
samedi de 12:00 à 24:00
dimanche de 13:00 à 24:00

Cet horaire sera comblé par Linda Soucy.

.03 Vendredi de 16:30 à 24:00

Cet horaire sera comblé par un salarié à temps partiel.

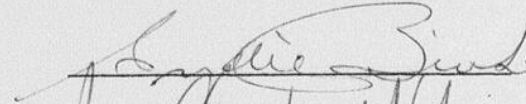
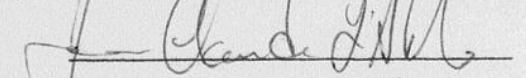
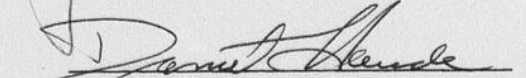
En cas d'annulation de cette entente l'horaire temps partiel pourrait redevenir le samedi 12:00 à 16:00 et le dimanche de 13:00 à 16:00.

Cette entente peut être annulée par les parties avec un préavis écrit de 30 jours.

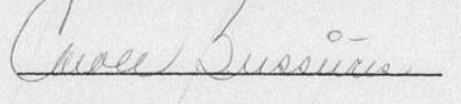
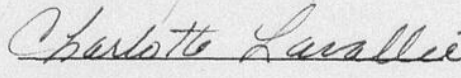
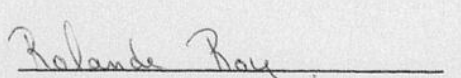
Ce nouvel horaire sera appliqué le 12 mai 1985.

Signé à Québec ce 24 ième jour de Avril 1985

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22211-04
Date	Signature: 85-10-17	Réception: 85-10-24	Nombre de salariés régis par la convention collective: 204

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2808 2022, rue Lavoisier, Suite 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec Division de Groupe de Québecor Inc. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qc G1K 7P2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: Mad. Joanne Grenier	Région: 03-03 Activité: 2890-05 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Augmentation au 1er octobre - (augmentation générale de salaire).

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-11-14

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 17 ième jour du mois d'octobre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

J. Ouellet
André Bouché
Danièle Leduc

POUR LE SYNDICAT

Carole Bussières
Relande Roy
Christine Lavallée

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

Q 22211-04

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 2808,
employés de bureau

*85 OCT 24 14:49

OBJET: AUGMENTATION AU 1er OCTOBRE

OF
B.C.C.T.
MONTREAL
MESSENGER

Nonobstant toutes dispositions contraires dans la convention collective, toute augmentation générale de salaire devant être effective le premier jour d'octobre sera appliquée comme suit:

- Si le premier (1er) octobre arrive un dimanche, les salaires seront ajustés le jour même;
- Si le premier (1er) octobre arrive un lundi, un mardi ou un mercredi, les salaires seront ajustés le dimanche précédent le premier octobre et;
- Si le premier (1er) octobre arrive un jeudi, un vendredi ou un samedi, les salaires seront ajustés le dimanche suivant le premier (1er) octobre.

Le même principe s'applique pour les messagers en ce qui concerne les ajustements trimestriels de leur allocation de dépenses.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce
17 ième jour du mois d'octobre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

J. André F. Allard
André Bouché
Dan Londe

POUR LE SYNDICAT

Carole Bussières
Rolande Roy
Charlotte Lavallée



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22211-04
Date	Signature: 85-12-13 Reception: 86-01-08	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2808 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec une Division de Groupe Québecor Inc. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qc G1M 2E9 Att: Mme Renée Rivest
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2890 (05) Affiliation: FTQ 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

REMARQUES

OBJET: Méthode de calcul de l'ancienneté.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>[Signature]</i>	Date: 86-01-22

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

- 1 mois d'ancienneté : le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un employé régulier à plein temps multiplié par 52 et divisé par 12.
- 1 jour d'ancienneté : le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un employé régulier à plein temps divisé par 7.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 13 ième jour du mois de décembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR
[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

'86 JAN -8 13:43

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc.

HCCF
MONTREAL
MESSENGER

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 2808,
employés de bureau

OBJET: METHODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETE

Nonobstant toutes clauses dans la présente convention collective,
l'ancienneté se calcule respectivement en années, en mois et en jours
comme suit:

1. Pour les employés réguliers à plein temps:

1 an d'ancienneté : 1 an d'emploi
1 mois d'ancienneté : 1 mois d'emploi
1 jour d'ancienneté : 1 jour de calendrier

2. Pour les employés réguliers à temps partiel:

l'ancienneté se calcule en fonction de ses heures payées à tarif
régulier.

1 an d'ancienneté : le nombre d'heures de la semaine
régulière de travail d'un employé
régulier à plein temps multiplié
par 52.

1 mois d'ancienneté : le nombre d'heures de la semaine
régulière de travail d'un employé
régulier à plein temps multiplié
par 52 et divisé par 12.

1 jour d'ancienneté : le nombre d'heures de la semaine
régulière de travail d'un employé
régulier à plein temps divisé par 7.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce
13 ième jour du mois de décembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 22211-04**

Date Signature **86-01-10** Réception **86-01-16** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local IN 2808 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec une division de Groupe Québecor Inc. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qc G1M 2E9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Act: Mae Renée Rivest	Région 03-03 Activité 2890-05 Affiliation 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Service de l'informatique

Signature *[Signature]* Date **86-02-05**

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 -- 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 873-4357

003 (094)

RECHERCHE	
Après 3 mois	375\$
Après 1 an	405\$
Après 2 ans	430\$
Après 3 ans	450\$
Après 4 ans	475\$
Après 5 ans	495\$

- 04. L'Employeur peut recourir à l'utilisation de trois (3) salariés à temps partiel au service de l'informatique.
- 05. Pour les salariés réguliers à temps plein du service de l'informatique, l'horaire de travail s'échelonne sur 24 heures; il est établi en fonction d'une semaine régulière de travail de trente-six (36) heures divisées en quatre (4) jours de neuf (9) heures consécutives incluant une période de repas de une (1) heure prise à l'intérieur de l'établissement de l'employeur à un moment propice compte-tenu des besoins de la production; l'horaire actuel de travail se situe entre 16:00 hres et 1:00 hre et entre 1:00 hre et 10:00 hres.
- 06. Pour les préposés à l'informatique de soir, les jours fériés et chômés seront les mêmes que ceux prévus à l'article 13.01 de la convention collective pour les préposés aux transmissions, la téléphoniste-réceptionniste de soir et les secrétaires à la rédaction.

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
section locale 2808
(employés de bureau)

OBJET: SERVICE DE L'INFORMATIQUE

En application du point 02 de la lettre d'entente signée le 7 février 1985, les Parties ont convenu de ce qui suit:

01. Les salariés, Préposé à l'informatique, exécutent selon des procédures préétablies les tâches nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des systèmes d'ordinateur. Dépannent les usagers et font de la programmation au besoin... et toute autre tâche connexe.
02. L'utilisation de temps partiel au service de l'informatique pendant la durée de la convention collective n'a pas pour effet d'empêcher la création de poste à temps plein.
03. L'échelle de salaires en vigueur le premier octobre 1985 est comme suit:

Préposé à l'informatique;

Entrée	340\$
Après 3 mois	375\$
Après 1 an	405\$
Après 2 ans	430\$
Après 3 ans	450\$
Après 4 ans	475\$
Après 5 ans	495\$
04. L'Employeur peut recourir à l'utilisation de trois (3) salariés à temps partiel au service de l'informatique.
05. Pour les salariés réguliers à temps plein du service de l'informatique, l'horaire de travail s'échelonne sur 24 heures; il est établi en fonction d'une semaine régulière de travail de trente-six (36) heures divisées en quatre (4) jours de neuf (9) heures consécutives incluant une période de repas de une (1) heure prise à l'intérieur de l'établissement de l'employeur à un moment propice compte-tenu des besoins de la production; l'horaire actuel de travail se situe entre 16:00 hres et 1:00 hre et entre 1:00 hre et 10:00 hres.
06. Pour les préposés à l'informatique de soir, les jours fériés et chômés seront les mêmes que ceux prévus à l'article 13.01 de la convention collective pour les préposés aux transmissions, la téléphoniste-réceptionniste de soir et les secrétaires à la rédaction.

JAN 11 12:29

06. (suite)

Pour les préposés à l'informatique de nuit, les jours fériés et chômés seront les mêmes que ceux prévus à l'article 13.01 pour tous les salariés autres que les préposés aux transmissions, la téléphoniste-réceptionniste de soir et les secrétaires à la rédaction.

07. Le nombre de semaines de vacances pouvant être prises entre le 1er mai 1985 et le 30 avril 1986 demeure celui déterminé le 1er mai 1985.

Par la suite, le nombre de semaines de vacances des salariés sera déterminé conformément aux dispositions de la convention collective.

08. L'article .05 de la présente lettre d'entente entrera en vigueur le 19 janvier 1986.

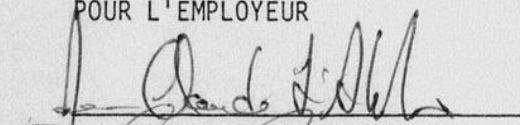
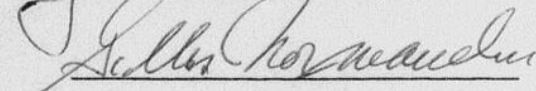

Pour la période du 1er octobre 1985 au 18 janvier 1986, l'horaire actuel demeure en vigueur et la rémunération des salariés concernés sera établie au prorata des heures effectuées en fonction des nouvelles échelles salariales déterminées dans la présente lettre plus la prime de soir prévue à l'annexe C de la convention collective.

09. Pour 1985, les salariés réguliers à plein temps auront droit à un (1) congé flottant devant être pris avant le 31 décembre 1985.

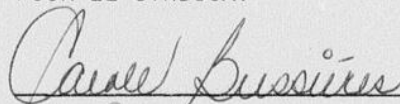
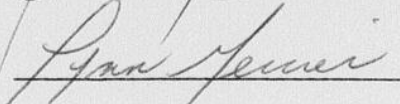
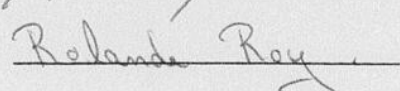
10. Les dispositions de la convention collective des employés de bureau et celles prévues à cette lettre d'entente entreront en vigueur à la date de signature de la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 10^{ème} jour du mois de janvier 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 22211-04

Date: Signature 86-03-13 Réception 86-03-19

Durée: Du Au

Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2808 2022, rue Lavoisier, Suite 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec Division Groupe Québecor Inc. 450, Béchard Ville Vanier, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: Mme Renée Rivest	Région <u>03-03</u> Activité <u>2890-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Dépôt de la liste d'ancienneté au 31 octobre 1985 des salariés réguliers.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Bernier / B* Date: 86-03-26

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

DUSSAULT, Serge	8	2	2
LOUBIER, Marie-France	8	1	10
LATULIPPE, Guy	8	1	0
LAROCHE, Nicole	7	9	27
BROCHU, Hélène	7	9	16
DESROCHES, Hélène	7	7	18
DESROCHES, Louise	7	7	18
PARE, Richard	7	7	14
GOSSELIN, Judith	7	7	12
ANDREWS, Ginette	7	6	8
PELLETIER, Line	7	6	4
BUSSIERES, Carole	7	5	29
TURGEON, Serge	7	1	24
LAVALLEE, Charlotte	6	7	20
BRITTEN, Jacques	6	4	30
BERUBE, Christine	5	11	4
BLOUIN, Johanne	5	8	21

JB .../2

Tel que prévu dans la convention collective, voici la liste d'ancienneté au 31 octobre 1985 des salariés réguliers visés par la présente convention collective.

Les salariés qui désirent contester leur ancienneté devront déposer une réclamation écrite et contresignée par son syndicat avant le 27 décembre 1985 au bureau de André Bérubé.

<u>BUREAU</u>	<u>ANNEES</u>	<u>MOIS</u>	<u>JOUR</u>
<u>SALARIES REGULIERS A TEMPS COMPLET</u>			
FISSET, Jean-Paul	11	9	30
BUTLER, Lucie	11	6	3
PARENT B., Elise	11	1	22
PARADIS, Francine	10	11	21
GOUDREAU, Lise	10	10	30
SIMARD, Michel	10	4	16
PLANTE, Claire	10	4	14
SOUCY, Linda	10	4	9
ROY, Rolande	10	2	17
BLONDEAU, Hélène	10	1	30
GOBEIL, Diane	9	8	30
DUGUAY, André	9	5	22
BERNARD, Carmen	9	5	7
LABERGE, Ginette	8	9	22
MATASOFF, Sylvie	8	5	8
OUELLET, Louise	8	4	3
NOLIN, Ann	8	4	0
DESGAGNE, Lise	8	2	3
DUSSAULT, Serge	8	2	2
LOUBIER, Marie-France	8	1	10
LATULIPPE, Guy	8	1	0
LAROCHE, Nicole	7	9	27
BROCHU, Hélène	7	9	16
DESROCHES, Hélène	7	7	18
DESROCHES, Louise	7	7	18
PARE, Richard	7	7	14
GOSSELIN, Judith	7	7	12
ANDREWS, Ginette	7	6	8
PELLETIER, Line	7	6	4
BUSSIERES, Carole	7	5	29
TURGEON, Serge	7	1	24
LAVALLEE, Charlotte	6	7	20
BRITTEN, Jacques	6	4	30
BERUBE, Christine	5	11	4
BLOUIN, Johanne	5	8	21

86 MAR 19 10:36
sej

JB *CB* .../2

page...2

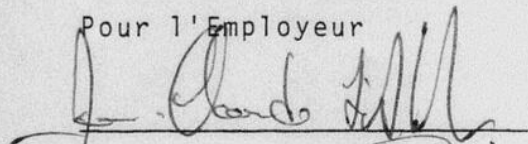
<u>BUREAU</u>	<u>ANNEES</u>	<u>MOIS</u>	<u>JOUR</u>
DECONNINCK, Lucie	5	1	24
BOURBEAU-GERMAIN, Lise	3	7	30
PLANTE, Johanne	2	1	6
GINGRAS, France	2	1	5
MERCIER, Lynn	1	6	8

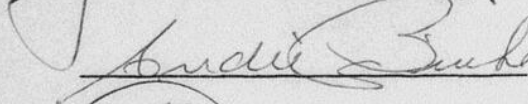
SALARIES REGULIERS A
TEMPS PARTIEL

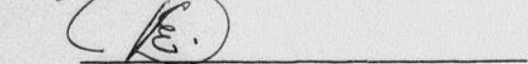
DUCHESNEAU, Lily	3	3	18
CHENARD, Jacques	0	4	8
CLOUTIER, Lise	0	4	3

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 13 ième jour
de Mars 1986.

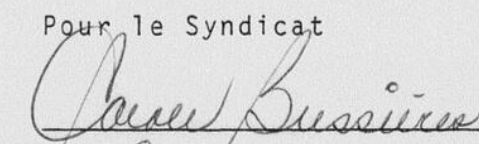
Pour l'Employeur

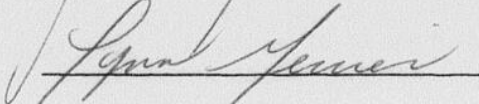


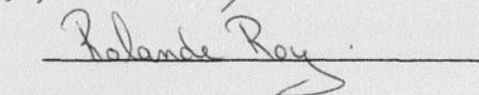




Pour le Syndicat









DÉPÔT 6926-0

Dépôt N°: 86 05 134

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Date: Signature 86-04-16 Réception 86-04-21

Durée: Du _____ à _____

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 22211-04

Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2808 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1H 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec une Division de Groupe Québecor Inc. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qc G1M 2E9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: Mme Renée Rivest	Région: 03-03 Activité: 2890-05 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Commis préposés aux transmissions, à la documentation et à la classification de photos

Pour le commissaire général du travail:

Signature: *[Signature]* Date: 86-05-22

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

- .02 La rémunération du commis préposé aux transmissions, à la documentation et à la classification de photos est celle prévue à l'annexe "C" pour une semaine normale de trente-six (36) heures.
- .03 Le commis est préposé à la réception, à l'acheminement et à la transmission des textes et photographies provenant de machines électroniques ou de la salle (production locale), il reçoit et achemine également les nouvelles provenant des téléscripteurs, il classe et fournit les photographies selon la procédure établie par l'Employeur ... et toute autre tâche connexe.
- .04 La présente entente rescinde et remplace la lettre d'entente datée du 7 février 1985 ayant pour objet: "Commis préposés aux transmissions et à la documentation".
- .05 La présente entre en vigueur à la date de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 14 ème jour du mois de avril 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 2808,
employés de bureau

'86 AVR 21 14:02

BCGT
MONTREAL
MESSENGER

OBJET: Commis préposés aux transmissions, à la documentation et à
la classification de photos.

Considérant les discussions intervenues entre les représentants de l'employeur et du syndicat relativement à la classification de photos et à l'horaire de travail des commis cités en rubrique;

Considérant qu'il y a donc lieu de modifier la lettre d'entente signée le 7 février 1985 relative aux "commis préposés aux transmissions et à la documentation";

Les parties conviennent de ce qui suit:

.01 Deux (2) commis préposés aux transmissions, à la documentation et à la classification de photos travaillent trois (3) jours de douze (12) heures consécutives, situées entre 12h00 et 02h00, incluant une période de repos rémunérée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) prise sur les lieux du travail.

Les commis préposés en sus de ces deux personnes peuvent travailler sur un horaire de trois (3) jours de douze (12) heures situées entre 12h00 et 02h00 ou quatre (4) jours de neuf (9) heures situées entre 08h00 et 21h00. Lors des absences pour vacances ou pour maladies de plus de quatre (4) jours, l'employeur pourra modifier les horaires des employés visés par le présent paragraphe. Cependant la consultation et le préavis ne sont pas requis pour les absences pour maladies de plus de quatre (4) jours.

.02 La rémunération du commis préposé aux transmissions, à la documentation et à la classification de photos est celle prévue à l'annexe "C" pour une semaine normale de trente-six (36) heures.

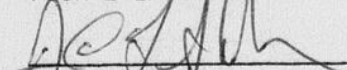
.03 Le commis est préposé à la réception, à l'acheminement et à la transmission des textes et photographies provenant de machines électroniques ou de la salle (production locale), il reçoit et achemine également les nouvelles provenant des télécriteurs, il classe et fournit les photographies selon la procédure établie par l'Employeur ... et toute autre tâche connexe.

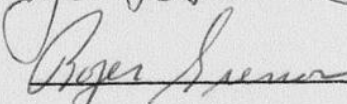
.04 La présente entente rescinde et remplace la lettre d'entente datée du 7 février 1985 ayant pour objet: "Commis préposés aux transmissions et à la documentation".

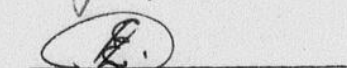
.05 La présente entre en vigueur à la date de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16 ème jour du mois de avril 1986.

POUR L'EMPLOYEUR







POUR LE SYNDICAT

